Lohnsteigerungen und Arbeitsintensität.

Jnaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung

einer

Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

der

Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von

Diplomvolkswirt Bartholomäus Rottenbacher

aus Nürnberg

1926

Lohnsteigerungen und Arbeitsintensität.

Jnaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung

einer

Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

der

Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von
Diplomvolkswirt Bartholomäus Rottenbacher
aus Nürnberg
1926

Hauptberichterstatter: Professor Dr. R. Wilbrandt.
Korreferent und Obmann: Professor Dr. W. Eucken.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Buchdruckerei Hans Buchner, Sulzbach-Oberpf.

Meinem

frühverstorbenen

Freund und Gönner

Herrn Pfarrer Ernst Wartenweiler

Ct. Thurgau, Schweiz

in

treuem Gedenken

gewidmet.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41550010_0135

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorwort 6
Einleitung 7

1. Kapitel.

Die Arbeitsfähigkeit 15

2. Kapitel.

Der Arbeitswille.

Erläuterungen 28
A) Der gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad 28
B) Die Arbeitsfreude 31
C) Der Arbeitszwang.
Erläuterungen 46
1. Der Zeitlohn 47
2. Das Stück- oder Akkordlohnsystem 52
3. Das Prämienlohnsystem 57
4. Das Pensumsystem 59
Resümee 65
Literaturverzeichnis 68

Vorwort.

Der Autor dieser Arbeit lebte über 30 Jahre ausschließlich unter Arbeitern und war 14 Jahre in der Fabrik berufstätig. Ein großes Glück, ein guter Freund ermöglichte ihm die akademische Laufbahn. Da kam ihm eine Seminaranregung: es möge doch jemand zur literarischen Verwertung eine Arbeit über die Wirkungen der Lohnsteigerungen schreiben, gerade wie auf ihn gemünzt vor. Ein Teil von dem, was der Verfasser über dieses Thema nicht nur auf Universitäten gelehrt bekommen und gelesen, sondern aus langjähriger persönlicher Erfahrung selbst erlebt und gesehen hat, wird hiermit nun der Oeffentlichkeit übergeben.

Einleitung.

Die Lohnkämpfe nehmen ihrer Häufigkeit, Ausdehnung und Heftigkeit wegen, mit der sie oft geführt werden, immer mehr das allgemeine Interesse in Anspruch. Das nimmt nicht Wunder; sind doch neben den besonderen Interessen der streitenden Parteien auch volkswirtschaftliche Interessen gewöhnlich sehr stark damit verknüpft.

Die soziale Differenzierung der Bevölkerung in Klassen auf Grund der verschiedenen Vermögens- und Einkommensverhältnisse, ist letzten Endes die reale Basis dieser unerquicklichen Wirtschaftskämpfe, die jahraus jahrein der Volkswirtschaft Millionen von Arbeitstage kosten und sozialpolitische, wie ökonomische Erschütterungen hervorrufen. Der größte Teil des schaffenden Volkes gehört als Lohn- und Gehaltsempfänger zum persönlich zwar freien, aber wirtschaftlich abhängigen und besitzlosen Arbeiterstand, zum Proletariat, das einzig und allein im Verkauf seiner Arbeitskraft die Mittel zum Leben findet.

Der Preis der Arbeitskraft, der Lohn, ist aber nicht nur Einkommen für den Arbeiter, sondern auch Element des Warenpreises, der sich zusammensetzt aus Lohn- und Materialkosten, öffentlichen „Lasten" und Profit (einschließlich der Zinsen des Leihkapitals und der Grundbesitzerrenten, die — ein Teil des Mehrwerts — als Abzug vom Profit gelten können). Sind die Materialkosten und öffentlichen Lasten konstant, und denkt man sich die Intensität und Produktivität der Arbeit ebenfalls unveränderlich, so ist es klar, daß bei gegebenem Marktpreis die Höhe des Profits von der Höhe des Lohnes abhängt. Profit und Lohn, Kapital- und Arbeitseinkommen stehen zueinander im umgekehrten Verhältnis; steigt das Einkommen des Arbeiters, dann muß entsprechend das Einkommen des Unternehmers sinken. Da nun die Arbeiter natürlicherweise möglichst hohen Lohn, wie die Unternehmer hohen

Profit erstreben, so ergibt sich von selbst der zu ständigen Lohnkämpfen führende allgemeine Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit.

Auch wenn man sich die anderen Preisfaktoren, Materialkosten und öffentliche Lasten, variabel denkt, so bleibt doch immer diese gegensätzliche Beziehung zwischen Lohn und Profit bestehen. Sinken z. B. die Materialkosten oder öffentlichen Lasten, oder beide zusammen, oder sinkt die Lohnquote am Warenpreis infolge gesteigerter Produktivität, auch Intensität der Arbeit, so können bei unveränderlichem Verkaufspreis die Löhne gleich bleiben oder steigen, und je nachdem wird der Profit mehr oder weniger stark anwachsen. Steigen die Löhne über die eingesparten Selbstkosten, dann wird der Profit entsprechend sinken. Das gilt auch bei veränderlichen Verkaufspreisen, nur sind die Grenzen dann andere, innerhalb welcher sich Lohn und Profit ausgleichen müssen.

Wir können uns also drehen und wenden, wie wir wollen, immer tritt uns die gegensätzliche Abhängigkeit dieser beiden Einkommensteile gegenüber. Es liegt eine grundsätzliche Spannung vor, die innerhalb des gegebenen Wirtschaftssystems nur durch Kompromisse überbrückt werden kann, und die in der Regel, wie die Praxis zeigt, nur durch Lohnkämpfe, wenn auch häufig ohne Streik oder Aussperrung, zu Stande kommen.

Die Arbeiter fordern aus verschiedenen Gründen immer wieder Lohnerhöhungen und setzen solche auch häufig durch. Das tun sie nicht mehr einzeln, sondern geschlossen in Gewerkschaften und schalten damit die sogenannte freie Preisbildung auf dem Arbeitsmarkte aus. Es gab eine Zeit, wo die freie Preisbildung auf dem Arbeitsmarkte gang und gäbe, die solidarische Selbsthilfe der Arbeiter durch strenges Koalitionsverbot noch nicht möglich war und der Staat im Interesse der Vertragsfreiheit glaubte, zugunsten der Arbeiter nicht intervenieren zu dürfen.

Es war die denkbar schlechteste Zeit für die Arbeiterklasse, in England ungefähr das letzte Drittel des 18. und ein gut Teil der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, auf dem Kontinent etwas später; es war die Sturm- und Drangperiode des modernen Kapitalismus, das aufkommende Maschinenzeitalter. Erschütternd sind die offiziellen Berichte über die physische, intellektuelle und moralische Degeneration der damaligen Arbeiterklasse. Auch die spätere Gewährung der Koalitionsfreiheit und die zögernd eingeführte Arbeiter-

schutzgesetzgebung änderte anfangs nicht viel an der freien Lohnbildung. Es brauchte geraume Zeit, bis die pauperisierte Arbeiterschaft zu gut organisierten Gewerkschaften kam, sich einigermaßen durchsetzte und diese die Lohnbildung wesentlich beeinflußten. Bis dahin gab es auch Lohnerhöhungen, aber sie machten den Unternehmern weniger Sorgen und boten keine besonderen theoretischen Probleme. — Ging die Konjunktur gut, dann wurden wohl nach und nach die zahllos von der Maschine verdrängten und von Frauen und Kindern ersetzten Arbeiter vom Kapital wieder beschäftigt und der Lohn stieg, wenn das Angebot von Arbeitskräften der Nachfrage nicht mehr genügte. Solche Lohnerhöhungen mußten sich aber angesichts einer schlecht oder überhaupt nicht organisierten und obendrein verelendeten Arbeiterschaft in bescheidenen Grenzen bewegen. Flaute die Konjunktur ab, dann zerran auch diese bescheidene Lohnerhöhung wieder wie eitel Schaum. In China, wo der moderne Kapitalismus in eine jahrtausende alte Wirtschaftskultur sich vor unseren Augen mehr oder weniger gewaltsam einfrißt, sehen wir wieder ähnliche Verhältnisse. Die infolge der Schanghai'er Unruhen 1925 zu uns gelangten Berichte über die Arbeits- und Lohnverhältnisse des dortigen Fabrikproletariats muten uns an wie Gespenster aus unserer eigenen Sturm- und Drangperiode des aufkommenden Maschinenzeitalters. [1])

Heute ist es bei uns, in den modernen Industrieländern, anders geworden. Nicht mehr das blinde Schalten und Walten des Gesetzes von Angebot und Nachfrage bestimmt die augenblickliche Lohnhöhe; die Arbeiter verstehen von dem Mittel der Koa-

[1]) Einen gewissen Einblick in die augenblicklichen Arbeitsbedingungen des chinesischen Fabrikproletariats gewährt uns der von der Metallarbeiter-Zeitung vom 12. II. 1927, N. 7 zitierte Aufsatz im Londoner New Leader. Darin heißt es z. B., daß in den Schanghai'er Baumwollspinnereien überwiegend Frauen und Kinder arbeiten. „Jede sechste Person ist ein Kind unter 12 Jahren. Die übliche Arbeitszeit ist zwölf Stunden, mit Nachtschichten an sieben Tagen in der Woche und ohne jeden Ruhetag. Wenn die Maschine gelegentlich zwecks Reinigung zum Stillstand gebracht wird, so beträgt die vorhergehende Schicht 16 Stunden. Eine Pause für die Mahlzeiten gibt es nicht. Der Lohn beträgt für Erwachsene 24 Mk. im Monat, für Kinder 25 bis 50 Pfennig den Tag.

Die provisorische Fabrikgesetzgebung der Pekinger Regierung vom März 1923 verbot die Beschäftigung von Knaben unter zehn und Mädchen unter 12 Jahren, untersagte die Beschäftigung Jugendlicher über acht Stunden, sowie während der Nacht, bestimmte für Erwachsene die zehnstündige Arbeitszeit mit einstündiger Pause und zwei Ruhetagen im Monat und gewährte einen gewissen Schutz für die Schwangeren. Diese Bestimmungen konnten aber in den ausländischen Niederlassungen nicht zur Anwendung gelangen. Als im Jahre 1924 die Peckinger Regierung zwecks Durchführung ihres Fabrikgesetzes Gewerbe-

lition zur Beschränkung des Arbeitsangebots erfolgreich Gebrauch zu machen. Damit wurde für die Kapitalisten gegenüber der „guten alten Zeit" eine ganz neue Situation geschaffen, später noch verschärft durch den moralischen Druck des öffentlich-rechtlichen Schlichtungswesens, die obligatorischen Schiedssprüche bei Lohnstreitigkeiten und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Von freier Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkte kann nun, wie zum großen Teil durch die Monopolorganisationen der Unternehmer von freier Konkurrenz auf dem Warenmarkte, nicht mehr die Rede sein, anstelle des „freien" Lohnvertrages (soweit infolge der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Arbeiterklasse von der Kapitalistenklasse überhaupt davon gesprochen werden kann), bei dem der Unternehmer in der Regel der Ueberlegene war, tritt der durch die Koalition der Arbeiter „gewillkürte" Lohnvertrag. Die Unternehmer können nicht mehr ohne Weiteres die Lohnhöhe der Konjunktur anpassen, sie müssen bei Lohnherabsetzungen mit dem Widerstand der Gewerkschaften rechnen, der ihnen oft mehr schaden würde, als eine erzwungene Lohnherabsetzung Vorteil brächte. Nicht allein das. Die Gewerkschaften sind manchmal auch imstande, bei ungünstiger Konjunktur Lohnsteigerungen durchzusetzen. [2]) Solch erzwungene Lohnsteigerungen, bezw. die Aufrechterhaltung der bisherigen Lohnhöhe gegen den Willen der Unternehmer selbst bei drückenden Marktverhältnissen stellen der Wissenschaft ganz neue wirtschaftliche Probleme, die eine besondere Betrachtung verdienen.

aufsichtsbeamte zur Untersuchung der Zustände in die englischen Fabriken sandte, verweigerten ihnen die englischen Generalkonsuln den Zutritt zu den Fabriken. Umfangreiche Arbeitsunruhen veranlaßten 1924 den Stadtrat von Schanghai (d. i. die europäisch-amerikanische Regierung der internationalen Niederlassung) zur Einsetzung einer Kommission für Kinderarbeit und Jugendschutz, deren Vorschläge gegenüber dem Pekinger Fabrikgesetz eine starke Verschlechterung bedeuteten. Sie erhielten weder das Verbot der Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen noch überhaupt irgendwelchen Schutz für die Arbeit der über Vierzehnjährigen. Aber selbst die Durchführung dieser unzureichenden Bestimmungen scheiterte an dem Widerstand der ausländischen Unternehmer die sämtlich stimmberechtigte Mitglieder der Stadtversammlung sind." Von dieser Stadtversammlung, die über die Vorschläge des Stadtrates zu entscheiden hat, wird noch gesagt, daß die Chinesen, die 97 Proz. der Bevölkerung ausmachen, darin kein Stimmrecht besitzen.

[2]) So schreibt z. B. Dr. Theodor Cassau („Die Gewerkschaftsbewegung," Halberstadt 1925, S. 183) bezüglich der gewerkschaftlichen Lohnerfolge in der Industrie mit kleinerer Betriebsgröße oder gar noch handwerklicher Verfassung: „Im Frühjahr 1924 beispielsweise waren bei steigender Arbeitslosigkeit allein infolge der Kreditnot steigende Löhne zu konstatieren. Wer nicht vom Lager verkaufte, mußte Lohnerhöhungen bewilligen und konnte eine Betriebsstörung nicht wagen, weil er dann infolge der mangelnden Liquidität sofort in ernsthafte Schwierigkeiten gekommen wäre."

Gegen die Lohnsteigerungen werden allerhand Einwände gemacht, so von altersher in Bezug auf Arbeitsleistung und Rentabilität der Unternehmungen. Die mögliche Konkurrenzunfähigkeit infolge steigender Warenpreise spielt eine nicht minder wichtige Rolle. Wer kennt nicht die folgende scheinbar einleuchtende und für die Arbeiter noch gutgemeinte Argumentation: Lohnsteigerungen schaden nur den Arbeitern selbst, denn sie verteuern die Produktion und treiben infolgedessen die Warenpreise in die Höhe. Dadurch sinken die Reallöhne uud die Arbeiter können letzten Endes mit ihren höheren Löhnen nicht mehr kaufen, als vorher mit den niedrigeren. Aber viel schlimmer noch ist die Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkte durch die gestiegenen Preise. Betriebe müssen stillgelegt werden, Arbeitslosigkeit tritt ein, was die Kaufkraft im Inland wieder senkt und weitere Betriebseinschränkung zur Folge hat. — Auch die Gefahr einer Inflation wird oder wurde neuestens gegen Lohnsteigerungen ins Feld geführt. Also Einwände genug, um bei Lohnstreitigkeiten die Gemüter gegen die Arbeiter einzunehmen. Doch sind auch die Arbeiter nicht um Gegenargumente verlegen.

All diese zum großen Teil theoretisch noch zu lösende Fragen sollen nur angedeutet sein. In diesem Hin-und Wieder, Für und Gegen, in dem steten Ringen um die Verteilung des Nationaleinkommens, spielen auch die Probleme der Arbeitsleistung eine hervorragende Rolle, die uns hier alleine beschäftigen sollen.

Es ist eine alte Streitfrage, ob mit einer Lohnsteigerung die Arbeitsintensität entsprechend oder überhaupt steige. Auch heute herrschen darüber noch die verschiedensten Meinungen, und man scheint über diesen Punkt nie zu einer Uebereinstimmung gelangen zu können. Das liegt natürlich nicht allein und vorwiegend an den gegensätzlichen Interessen der an Kapital- und Lohneinkommen beteiligten Kreise, das hat auch seine guten objektiven Gründe. Die Erfahrung gibt uns genug Beispiele, wo mit dem Lohn zugleich auch die Arbeitsintensität stieg, aber auch genug solche von umgekehrter Wirkung. Und je nach der allgemeinen geistigen Einstellung, dem eigenen Interesse oder der Sympathie für die eine oder andere Klasse, hat man bestimmte Einzelfälle ungerechtfertigt verallgemeinert. Ist doch heute noch die Ansicht nicht selten, die fast bei jedem Lohnstreik schlagwortartig auch in der unternehmerfreundlichen Presse nur euphemistisch umschrieben immer

wieder in den Worten zum Ausdruck kommt: Die Arbeiter wollen nur recht viel verdienen und nichts arbeiten, also mehr Lohn haben um ihre Faulheit besser pflegen zu können.

Schon im 17. und 18. Jahrhundert finden wir bei Sir William Petty, Sir William Temple, John Houghton und anderen ähnlich Ansichten vertreten. [3]) Sie forderten hohe Steuern, teure Lebensmittel und niedrige Löhne, damit die Arbeiter fleißiger werden, weil hohe Löhne sie nur faul mache. 1728 schrieb Bernhardt de Mandeville: „Das einzige Ding, das den arbeitenden Mann fleißig machen kann, ist ein mäßiger Arbeitslohn. Ein zu geringer macht ihn je nach seinem Temperament kleinmütig oder verzweifelt, ein zu großer insolent und faul. . . Um die Gesellschaft glücklich und das Volk selbst in kümmerlichen Zuständen zufrieden zu machen, ist es nötig daß die große Majorität sowohl unwissend als arm bleibt.“ [4])

Aber auch die gegenteilige zwar nicht durchdringende Ansicht, schreibt Schulz-Gävernitz, wurde zu jener Zeit schon vertreten, so z. B. von Josiah Child, Jakob Vanderlint, Nathaniel Foster und anderen. Ihnen waren hohe Löhne der Ansporn zur Mehrarbeit, außerdem schaffen diese eine kaufkräftige Bevölkerung und entwickeln dadurch das Gewerbe. Niedere Löhne vertreibe auch die geschicktesten Arbeiter in die besser zahlenden Länder.

Adam Smith, der bedeutendste unter den Befürwortern hoher Löhne, trat zum ersten Mal mit einer systematischen Begründung für höhere Löhne ein und lehrte, daß höhere Löhne die Arbeitsfähigkeit steigere und zu größerem Fleiße anspornte.: „Der Arbeitslohn,“ schreibt er, ist die Anregung zum Fleiße, der, wie jede andere menschliche Eigenschaft, in dem Grade zunimmt, als er Anregung erfährt. Reichlicher Unterhalt stärkt die Körperkräfte des Arbeiters, und die wohltuende Hoffnung, seine Lage verbessern und seine Tage vielleicht in Behagen und Fülle beschließen zu können, treibt ihn, jene Kräfte aufs Äußerste anzustrengen. Darum werden wir da, wo der Arbeitslohn hoch ist, die Arbeiter immer tätiger und rüstiger finden als da, wo er niedrig ist.“ [5])

Dieser schroffe Gegensatz in den Anschauungen von Lohnhöhe und Arbeitsintensität ist heute in der Theorie allgemein überwunden,

[3]) Schulze- Gävernitz, Der Großbetrieb, Leipzig 1892, S. 2. ff.

[4]) Karl Marx, Kapitel, Bd. I, 6. Aufl., S. 579, Hamburg 1909.

[5]) Adam Smith, Ueber den Volkswohlstand, Bd. I, S. 105 f., 2. Auflage Jena 1920; Verl. G. Fischer.

man ist vorsichtiger in der Verallgemeinerung von Einzelfällen geworden und weit von der Behauptung entfernt, daß hoher Lohn gewöhnlich faul, oder in der Regel fleißiger mache. In der Praxis aber spielen nach wie vor diese schroffen Meinungsverschiedenheiten eine große Rolle. Man hört ja immer wieder, daß der Lohn zwar erhöht, aber die Leistung nicht entsprechend gestiegen oder gar gesunken sei, während die Arbeiter gerade das Gegenteil behaupten.

Ungeachtet dieses Interessenstreites und der verschiedenen Meinungen werden wir nun den Einfluß festzustellen versuchen, den Lohnsteigerungen auf die Arbeitsintensität haben. Diese selbst hängt von der Arbeitsfähigkeit und -willigkeit ab. Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit sind allgemein zwei voneinander unabhängige die Arbeitsintensität bestimmende Faktoren. Man kann z. B. arbeitswillig, aber krank und arbeitsunfähig sein; wohlhabende Nichtstuer oder Landstreicher sind gewöhnlich arbeitsfähig, aber nicht arbeitswillig. Wir wenden uns zuerst dem Faktor Arbeitsfähigkeit zu, einige Bemerkungen noch vorausschickend.

Es ist üblich geworden, nach ökonomischem Gesichtspunkt die Gebrauchswerte in freie und wirtschaftliche Güter einzuteilen, je nachdem, ob sie in unbeschränkter oder beschränkter Menge vorhanden sind. Man kann sie aber auch danach einteilen, ob sie sich außerhalb oder innerhalb des Wirtschaftenden befinden und kommt dann zu der Unterscheidung zwischen äußeren und inneren Gütern. Die Arbeitskraft, die uns hier beschäftigt, ist ein inneres Gut und wir verstehen darunter mit Karl Marx den „Inbegriff der physischen und geistigen Fähigkeiten, die in der Leiblichkeit, der lebendigen Persönlichkeit eines Menschen existieren, und die er in Bewegung setzt, so oft er Gebrauchswerte irgendeiner Art produziert.“ „Der Gebrauch der Arbeitskraft ist die Arbeit selbst.“ [6]) — Der Mensch kann eine größere oder geringere Menge an Arbeitskraft in sich verkörpern und entsprechend zu einer größeren oder geringeren Arbeit fähig sein. Wir sprechen dann von seiner Arbeitsfähigkeit. Unter Arbeitsintensität wird die in der Zeiteinheit verausgabte Menge Arbeitskraft verstanden, also das Verhältnis der Menge verausgabter Arbeitskraft zur Zeitdauer der Verausgabung. Gewöhnlich spricht man auch von Arbeitsleistung als der Arbeit in der Zeiteinheit. Doch wird diese Bezeichnung nicht immer eindeutig

[6]) K. Marx, Kapitel I, a. a. O. S. 130 und 139.

und identisch mit der Arbeitsintensität gebraucht. Mit der Arbeitsleistung wird oftmals nur das Arbeitsergebnis gemeint, die in einer gewissen Zeit hergestellte Menge von Produkten, die ebensowohl Resultat der Arbeitsintensität als auch der -produktivität ist. Soweit wir diese Bezeichnung gebrauchen, wird sich der gemeinte Sinn immer leicht erkennen lassen.

I. Kapitel.

Die Arbeitsfähigkeit.

Leo v. Buch schreibt: „Die dem Menschen zugeführte Nahrung wird im Organismus zu potentieller Energie verarbeitet. Kleidung und Wohnung erscheinen gleichfalls als Äquivalente der Nahrung, indem sie unproduktive Verausgabung des Vorrats an angehäufter potentieller Energie als Wärme zur Erwärmung des Körpers verhüten. Ueberdies wendet die Kleidung vielerlei Erkrankungen, namentlich Erkältungen ab, indem sie dem Organismus neue Verausgabung der potentiellen Energie im Kampfe gegen krankheitserregende Erscheinungen erspart. Die Wohnung ihrerseits verhütet gleichfalls verschiedene Erkrankungen, falls sie hygienisch und bequem eingerichtet ist, außerdem fördert sie gesunden Schlaf, der für regelmäßige Arbeitstätigkeit des Menschen von großer Wichtigkeit ist. Erziehung und Bildung begünstigen die physische und geistige Entwicklung und befähigen dadurch den menschlichen Organismus, zweckmäßige Arbeit zu verrichten. Was nun die Lebensart betrifft, worunter wir den Grad der Beteiligung des Arbeiters am Familien-, gesellschaftlichen, politischen, literarischen, wissenschaftlichen, ethischen und geistigen Leben verstehen, so wird die Lebenskraft von derselben entweder beeinträchtigt oder gefördert, je nach den Verhältnissen. Freilich dürften diese Behauptungen insgesamt Wahrheiten sein, die keines Beweises bedürfen. Kurzum, harmonische Befriedigung sämtlicher und mannigfaltiger physischer intellektueller und moralischer Bedürfnisse des Menschen ist eine conditio sine qua non der Vollkommenheit desselben und verbürgt uns möglichst volle Entfaltung der Lebenskraft, durch welche direkt auch seine Arbeitsintensität bestimmt wird.“ [7]) Das stimmt

[7]) Leo v. Buch, Intensität der Arbeit, Wert und Preis der Waren, S. 34 ff., Leipzig 1896

nun sicherlich nicht, daß durch Kleidung, Nahrung, Wohnung Erziehung usw. die Arbeitsintensität direkt bestimmt wird. Auch an anderer Stelle drückt sich Leo v. Buch ähnlich aus mit der Behauptung, die Tagesintensität der Arbeit stehe in direktem Verhältnis zu jenen Größen, welche den Anteil des Arbeiters an den von ihm produzierten Werten angeben. [8]) Ein so mechanisches Verhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsintensität besteht im allgemeinen nicht, das lehrt die Erfahrung zur Genüge. Leo v. Buch schränkt zwar seine mathematische Formel nachher dahin ein, daß sie nur die Tendenz anzeige, in welcher Richtung sich die Arbeitsintensität in der Abhängigkeit vom Lohn bewege, aber selbst mit dieser Einschränkung ist seine Formel nur sehr bedingt richtig. Die Erfahrung zeigt uns nur einen später zu behandelnden Einzelfall, wo sich diese Tendenz bei Lohnsteigerungen mechanisch auswirkt. Leo v. Buch's Behauptung erhält aber einen guten Sinn, sobald wir für Arbeitsintensität das Wort Arbeitsfähigkeit setzen.

Ohne Bedenken läßt sich sagen, daß die Lohnhöhe, bezw. die von ihr abhängige Lebenshaltung des Arbeiters unmittelbar seine Arbeitsfähigkeit bestimmt. Ein unterernährter Arbeiter ist weniger arbeitsfähig als ein guternährter. Er kann mit dem besten Willen nicht mehr aus sich herausholen, als er infolge seiner Lebenshaltung Arbeitskräfte in sich aufgespeichert hat. Aus Nichts wird nichts. Wird der Arbeiter unterwertig bezahlt, d. h. reicht der Lohn nicht aus, damit er seine Arbeitskräfte durch Konsumtion der notwendigen Lebensmittel wieder in normaler Güte produzieren kann, dann wird seine Arbeitsfähigkeit zurückgehen. Beim Tier ist es, führt Leo v. Buch an, ähnlich. Jeder einsichtige Landmann weiß, daß die Arbeitsfähigkeit seines Pferdes direkt vom Futter abhängt. Und Wilhelm Roscher schreibt: „Nur der gutbezahlte Arbeiter kann etwas Tüchtiges leisten. Wir denken dabei an das physiologische Gesetz, daß bei starker Muskeltätigkeit auch die Nahrungszufuhr stark sein muß, daß aber gerade die Raschheit dieses Stoffwechsels die Muskeln verstärkt und das ganze körperliche Leben frisch gemacht wird. Mit richtigem Takte hat das Altertum den größten Arbeiter, Herakles, auch als den großartigsten Esser geschildert." [9]) Allenthalben wird diese Abhängigkeit der Arbeitsfähigkeit von der Lohnhöhe bestätigt. Man kennt die minderwertige Arbeitskraft

[8]) a. a. O. S. 99.

[9]) System der Volkswirtschaft; Bd. I, S. 432; Stuttgart 1882.

eines chinesischen Kuli, der von einer Hand voll Reis den Tag lebt. Von den Irländern, schreibt Brentano aus dem Werke des amerikanischen Fabrikanten Schoenhof, die als Arbeiter nach England kamen, ist bekannt, daß sie als Regel nach einer Probe von einigen Wochen zusammenbrachen; erst nachdem sie einige Wochen bei Freunden gelebt und zur englischen Lebenshaltung aufgefüttert wurden, waren sie imstande, die Leistungen der englischen Arbeiter zu erreichen. [10])

Als nach dem Kriege die Arbeitsleistungen zurückgingen, wurde dies hauptsächlich auf die geringere Arbeitswilligkeit zurückgeführt, die Arbeiter dagegen verwiesen vor allem auf die geringer gewordene Arbeitsfähigkeit. Beide Behauptungen enthalten Richtiges. Die Verdrängung der Akkordarbeit in großem Maße unmittelbar nach dem Kriege hat das Arbeitstempo verlangsamt; außerdem hat die lange Dauer des Krieges Millionen der produktiven Arbeit entfremdet, so daß eine geringere Arbeitslust der zurückgekehrten Soldaten auch von dieser Seite her die Abeitsintensität herabsetzte. Aber zweifellos hat auch die allgemeine Unterernährung die Arbeitsfähigkeit stark beeinträchtigt. [11])

---

[10]) Lujo Brentano, Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung. 2. Auflage, S. 23, Leipzig 1893.

[11]) „Es ist öffentlich zugegeben worden, auch in England, daß das deutsche Volk in bedenklicher Weise unterernährt ist. Diejenigen Angaben, die die Reichsregierung hierüber auf der Konferenz in Spaa vorlegte, sind in höchstem Grade beunruhigend." Gustav Cassel, Das Geldproblem der Welt, S. 124, München 1921.

In der von der Reichsregierung im Jahre 1920 herausgegebenen „Denkschrift über die Zahlungsfähigkeit Deutschlands für die Wiedergutmachung" heißt es Seite 5 f. „Die Ernährung in den Städten hat sich nur unwesentlich gehoben. Nach vorübergehender Besserung im Sommer 1919 sank der der Bevölkerung der Großstadt täglich gewährleistete Ernährungssatz, einschließlich der Einfuhrware, wieder auf 40 bis 50 Proz. des Mindestbedarfs an Kalorien, während die Kosten des täglichen Ernährungsbedarfs des erwachsenen Mannes von Januar 1919 bis März 1920 von 6 Mark auf 10 Mark stiegen. Beheizung und Beleuchtung sind unter dem Einfluß der Kohlenknappheit vielfach auf ein für unterernährte Stadtbewohner kaum erträgliches Maß gesunken."

„Es kann ja überhaupt gesagt werden", schreibt Professor Julius Wolf im Berliner Tagblatt vom 7. November 1922, „daß ohne das Training des Krieges das Volk weder körperlich noch seelisch sich auf den Lebensfuß zu stellen vermöchte, wie er ihm heute beschieden ist. Es ist in seiner Lebenshaltung dadurch nicht etwa nur hundert Jahre zurückgeworfen, sondern es ist auf eine Lebenshaltung zurückgeschraubt, wie es sie wenigstens insoweit das absolut Notwendige in Betracht kommt, kaum jedenfalls in der Geschichte gehabt hat, denn soweit wir zurückblicken, waren Feisch und Mehl und Milch und Holz als Heizmaterial erschwinglich. Sie haben heute aufgehört, es zu sein, und gleich darf hinzugefügt werden: Der Augenblick ist nicht abzusehen, wo sie es wieder sein werden."

Natürlich machte sich die allgemeine Unterernährung ebenso bei der in den

Auch wenn die Arbeiter mit gleichgebliebener Arbeitswilligkeit an ihre frühere Arbeit gegangen wären, sie hätten infolge gesunkener Arbeitsfähigkeit keinesfalls nach einer $4^1/_2$ jährigen Hungerkur wieder dasselbe leisten können wie vor dem Kriege.

Die Behauptung, daß schlechtentlohnte und infolgedessen schlecht ernährte Menschen weniger arbeitsfähig sind als gut ernährte, bekommt noch viel allgemeinere Bedeutung, wenn man, wie es Leo von Buch mit Recht tut, Wohnung, Kleidung und natürlich auch Feuerung als Aequivalente der Nahrung betrachtet, indem diese unproduktive Wärmeverausgabung verhüten. Ungenügende Kleidung, schlechte Behausung und eine kalte Stube im Winter können also, ganz abgesehen von den möglichen Krankheitsfolgen, die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Der wärmeheischende Körper wird in solchen Fällen mangelnder notwendiger Lebensausrüstung von den Kalorien der Nahrung zehren, die sonst Arbeitskraft gespendet hätten. Daraus ist aber auch der wichtige Schluß zu ziehen, daß gleiche Reallöhne in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichem Klima, nicht immer gleichzusetzen sind. In Italien z. B., wo es mehr Sonne und Wärme gibt, hat der Arbeiter weniger Ausgaben für Feuerung, Licht und Kleidung. Er kann also um diese geringeren Ausgaben niedrigeren Reallohn verdienen als etwa ein Nordländer, und dennoch eine seinem Körper gleiche Arbeitskraft erzeugende Lebenshaltung gewähren. Bei Vergleichung internationaler Reallöhne ist dieses in Bezug auf die notwendige Lebenshaltung stets zu berücksichtigen. „Daraus müssen wir schließen, daß die verschiedensten Geldlöhne, dieselbe physische Leistungsfähigkeit hervorzubringen vermögen.“ [12])

Berufen eintretenden Jugend bemerkbar. „Nach schulärztlichem Urteil waren in Chemnitz 1920 etwa 10 Proz. der die Schule verlassenden Kinder ungeeignet zum Eintritt in das Erwerbsleben. Aus anderen Städten wurden teilweise noch beträchtlich höhere Prozentsätze gemeldet. Nach 1922 durften in Frankfurt a. M. nur 69 Proz. der Schulentlassenen ohne weitere ärztliche Bedenken irgend einen Beruf ergreifen, 31 Proz. waren durch ihren körperlichen Zustand in der Berufswahl beschränkt.“ Soziale Praxis Nr. 8 vom 24. 2. 1927, Sp. 198 f. — Vergl. von Paul Hertz und Richard Seidel: „Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung,“ Berlin 1923, die, Seite 101 ff., eine Auswahl zahlreicher Äußerungen auch von Ärzten über die deutsche Unterernährung der Nachkriegszeit bringen.

Die unmittelbar nach dem Kriege stark verminderte Produktion ist überdies vielleicht weniger auf geringe Arbeitsintensität zurückzuführen, als auf die damals ungünstiger gewordenen natürlichen und betrieblichen Verhältnisse (Materialverschlechterung, Materialmangel) und die Umstellung der Kriegs- in die Friedenswirtschaft.

[12]) Hasbach, zur Charakteristik der englischen Industrie, Jahrbuch für Gesetzgebung und Verwaltung 1903, 27. Jahrgang, S. 40.

Man kann den Satz aufstellen, daß mit der durch steigenden Lohn ermöglichten höheren Lebenshaltung auch die Arbeitsfähigkeit zunimmt, der Arbeiter also mehr zu leisten imstande ist als vorher bei niedrigerem Lohn. Doch werden mancherlei Einwände dagegen erhoben. So meint Herbig einschränkend: „Nur eine dauernde Lohnerhöhung, von der der Arbeiter auch wirklich weiß und glaubt, daß sie dauernd ist, wird ihn veranlassen, in seinem Haushaltsplan fortwährend Ausgaben für bessere Ernährung, Kleidung, Wohnung, Lektüre, Bildungsbedürfnisse einzustellen, kurz seine Lebenshaltung zu verbessern. Die Notwendigkeit dauernder Lohnerhöhung zur Erreichung dieses Zieles ist stark zu betonen. Ein guter Lohnmonat kann selbst bei dem solidesten Arbeiter den Erfolg haben, daß er den unverhofften Mehrverdienst zur Sparkasse bringt, oder auf Haus oder andere Schulden abträgt.“[13])

Und weiter: Es seien sogar Jahre nötig, bei geistigen Arbeitern vielleicht eine ganze Generation, bis sich eine dauernde Lohnsteigerung in erhöhte Arbeitsfähigkeit umsetzt.

In der einschlägigen Literatur trifft man immer wieder den Hinweis auf eine dauernde Lohnerhöhung zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit. Die Unternehmer, heißt es, haben aus diesem Grunde wenig Interesse an einer Lohnsteigerung, weil sie gar nicht wissen, ob die so spät eintretende erhöhte Arbeitsfähigkeit ihnen noch zugute kommt. Dazu ist Folgendes zu sagen: daß eine dauernde Lohnerhöhung, eine dauernde Steigerung der Lebenshaltung und somit der Arbeitsfähigkeit mit sich bringt und eine nicht dauernde, nur einmalige oder sprungweise wiederkehrende, eben nur eine einmalige oder sprungweise Verbesserung der Lebenshaltung und Arbeitsfähigkeit. Es ist gar nicht einzusehen, warum nur eine dauernde Lohnsteigerung diese Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit haben sollte. Ein hungriger Arbeiter, der sich infolge einer einmaligen Lohnerhöhung ein Stück Brot oder Wurst mehr kaufen kann, erhöht damit seine augenblickliche Lebenshaltung und infolge vermehrter Nahrungszufuhr seine Arbeitskräfte. Wo sollte sonst die dem Körper zugeführte Wärmeenergie hinkommen, wenn nach dem Gesetz von der Erhaltnng der Kraft keine Energie verloren geht? Und ein Buch, das sich ein Geistesarbeiter infolge einer vorübergehenden Lohnerhöhuug mehr anschaffen kann zur Erweiterung etwa

13) Herbig, Das Verhältnis des Lohnes zur Leistung, Jahrbuch für Gesetzgebung und Verwaltung, 1908, 32. Jahrgang, S. 198.

seiner Berufskenntnisse, dürfte normalerweise ebenfalls sofort die geistigen Arbeitskräfte vermehren. Dient ein Lohnzuwachs zur Schuldentilgung, nun dann kann der Arbeiter doch um den Lohnzuwachs seine Lebenshaltung erhöhen, weil er die Schulden sonst aus dem nicht erhöhten Lohn hätte bezahlen müssen. Von Hausschulden wissen die allermeisten Lohnarbeiter nichts, sie haben gewöhnlich Mietschulden, wenn sie gar zu niedrigen Lohn verdienen. Ein unverhoffter guter Lohnmonat kann allerdings bei besser bezahlten Arbeitern die Spargroschen vermehren, anstatt sofort wieder dem Unternehmer in augenblicklich erhöhter Arbeitsfähigkeit zugute zu kommen. Aber man bedenke doch, daß diese Spargroschen im Großen und Ganzen nur ein Sicherheitsfond sind gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit, außerordentlichen Familienereignissen, etwaigen Unglücksfällen usw., die sonst aus dem momentanen Lohneinkommen auf Kosten der Lebenshaltung und Arbeitsfähigkeit finanziert werden müßten. Was die Arbeiter auf die „hohe Kante“ legen können, sind ja keine Vermögen, von dessen Rente sie später leben könnten. In alten Tagen am Ende ihrer Arbeitsperiode sind sie gewöhnlich nicht viel reicher als am Anfang derselben. Ihre Ersparnisse haben eigentlich nur die Funktion, die Arbeitsfähigkeit, wovon allein ihre Existenz und Lebensdauer abhängt, gegen alle unvorher zu sehenden und unglücklichen Ereignissen möglichst stabil zu erhalten, so daß ein auf die Sparkasse gebrachter Mehrverdienst zwar nicht unmittelbar und augenscheinlich die Arbeitsfähigkeit vermehrt, aber doch indirekt durch Verhütung einer Verminderung derselben. Die ganzen Einwände Herbigs und die besondere Betonung einer dauernden Lohnerhöhung zur Hebung der Arbeitsfähigkeit sind volkswirtschaftlich belanglos und haben auch privatwirtschaftlich keine Geltung, wo der Arbeiter lange die Firma nicht wechselt oder infolge niedriger Löhne überhaupt nicht zum Sparen kommt.

Folgender Einwand wird noch geltend gemacht. Wie ist es, wenn der Arbeiter seinen Lohnzuwachs in mehr Bier, Zigaretten oder gar Schnaps umsetzt, länger im Wirtshaus sitzt und sein Geld in die Luft bläst. Man macht den Arbeitern gerne diesen Vorwurf unsinniger Geldausgaben und manchesmal nicht immer mit Unrecht. Natürlich kommt es darauf an, ob der Lohnzuwachs in nützlichen Lebensmitteln oder den Körper und Geist schädlichem Luxus umgesetzt wird. Im letzten Fall würde die Arbeitsfähigkeit nicht gehoben und gewöhnlich sogar herabgesetzt. Die liederliche oder

solide Lebensart des Arbeiters ist mitentscheidend, ob und in welchem Maße eine Lohnsteigerung die Arbeitsfähigkeit erhöht. Brentano warnt vor dem Irrtum, daß jede Lohnerhöhung bei den modernen Arbeitern auch die Leistung erhöhe, sondern nur diejenige, welche zu einer Steigerung der gesitteten Lebenshaltung führt. [14])

Aber es wäre verkehrt, diesem Einwand, besonders in Deutschland, allzuviel Bedeutung beizumessen. Ein gewisser Konsum von Bier, Rauchmaterial, oder was sonst als überflüssiger Luxus gelten mag, gehört zum allgemeinen Lebensstandard auch der Arbeiter. Ausschweifungen in Konsum von Genußgütern gehören nicht zur Regel und nehmen überdies immer mehr ab. Es ist eben so, daß eine durch schlechte Löhne gedrückte Lebenshaltung auch die Lebensart verdirbt.[15]) Gerade die Lohnerhöhungen im Verein mit Arbeitszeitverkürzungen haben die Arbeiter zu einer besseren Lebensart geführt und die Befriedigung höherer Kulturbedürfnisse erst möglich gemacht. Die immer weiter umsichgreifende körper- und geistpflegende Betätigung der Arbeiter in Turn- und Sportvereinen, in Partei und Gewerkschaft, in Volksbühnen, Arbeiterbildungs-, Gewerbeschulen und ähnlichen Instituten sind Beweis genug, wie wenig eine Verschlechterung der Lebensart der Arbeiter heute durch Lohnerhöhungen zu befürchten ist.

Ueber den Einfluß erhöhter Löhne auf Lebenshaltung und Lebensart der Arbeiter teilt Henry Ford in seinem neuesten Buch (Das große Heute, das größere Morgen, S. 324 f., Leipzig 1926) folgende interessante, von einer Zweigniederlassung bei Irländischen Arbeitern gemachte Erfahrungen mit: „Seit langen Jahren," schreibt er, „war Cork eine typische Arbeiterstadt von äußerster Dürftigkeit. Es befinden sich dort verschiedene Brauereien und Brennereien, aber keine wirkliche Industrie. Das Günstigste, das ein Arbeiter erhoffen konnte, waren zwei bis drei Tage Arbeit in der Woche auf den Docks, und zwar allerschwerste Stauarbeit, womit er durchschnittlich 60 Schilling oder 15 Dollar verdiente. Zog er als Landarbeiter hinaus, konnte er nicht erwarten, mehr als 30 oder 32 Schilling

14) Über das Verhältnis von Arbeitslohn . . . a. a. O. S. 33.

15) Paul Göhre meint: Niedriger Verdienst kann zu größter Sparsamkeit erziehen wie zu hoffnungsloser Liederlichkeit, je nach dem Charakter. Höherer Verdienst führt bei den Meisten zu edleren Bedürfnissen. „Drei Monate Fabrikarbeiter", S. 197, Leipzig 1891.

in der Woche zu erhalten. Keine dieser Arbeiten war dauernd. — Die Leute und ihre Familien führten kein eigentliches Leben, sie besaßen keine Wohnungen — nur elende Hütten. Was sie auf dem Leib trugen war ihre ganze Kleidung. Wir begannen unsere Fabrik mit drei Mann aus Detroit zur Leitung. Heute sind bei uns rund 1800 Mann fest beschäftigt. Sie arbeiten regelmäßig 5 Tage in der Woche, je 8 Stunden. Der Minimallohn beträgt die Stunde 2 Schilling 3 Pence oder 18 Schilling den Tag. Der Durchschnittslohn für die Stunde ist 2 Schilling Sixpence, oder mit anderen Worten im Tag ein Sovereign gleich 5 Pfund die Woche. Das ist regelmäßiges Geld, Woche ein und Woche aus — wenige der Arbeiter, vielleicht keiner, hat je vorher so etwas gekannt... Die Bezahlung dieser höheren Löhne machte sich augenblicklich an den Wohnungen der Arbeiter bemerkbar. Sehr hübsch läßt sich dieser Einfluß auch an der Frau eines Neulings beobachten. In Cork herrscht noch die Sitte, daß die Frauen ihren Männern das Mittagessen hinunter ins Werk bringen. In den ersten paar Wochen pflegt die Fran noch ein Tuch um ihren Kopf zu tragen, dann hat sie meistens einen Hut und ein paar Wochen später erscheint sie schon in Bluse oder Kleid. Die Arbeiter verbringen ihre Abende nicht mehr in abgerissenen Kleidern, ein Taschentuch um den Hals geschlungen, in Grogkneipen herumlungernd. Außer ihren Arbeitsanzügen haben sie anständige Straßenkleider, und am Abend kann man sie, mit ordentlichen Kragen geschmückt, ihre Stöcke schwingend, in die Kinos schlendern sehen. Während es früher bei den Corker Arbeitern Gewohnheit war, nach Erhalt des Wochenlohnes sich schleunigst zu besaufen, haben wir mit Trunksucht keinerlei Beschwerden. Wo vorher die Arbeiter am Montagmorgen etwas abgenutzt zu erscheinen pflegten, kommen sie heute frisch und strahlend. Trotzdem keiner dieser Leute vorher Erfahrung im Umgang mit Geld besaß, haben sie rasch gelernt, klug einzukaufen und zu sparen." Im selben Buche, S. 329 f., berichtet Ford von den Erfahrungen seiner Fabrikleitung in Brasilien: „Unsere dortige Zweigstelle ist weniger älter als ein Jahr, aber bereits fangen die hohen Löhne an, die Löhne sind höher als sie scheinen, da sie stetig sind, ihre Wirkung zu äußern. Bis jetzt hat sich in den Wohnungsverhältnissen der Arbeiter zwar noch kein starker Wandel eingestellt, aber die Leute kaufen sich schon mehr Kleider, sie schaffen sich ein paar Möbelstücke an und sie sparen Geld. Sie haben noch nicht

recht begriffen, was sie eigentlich mit ihren Einnahmen anfangen sollen, aber obwohl sie mehr Geld haben, als sie brauchen, verlassen sie ihre Arbeit doch nicht, in dieser Hinsicht hegten wir gewisse Befürchtungen. Ebensowenig haben sie verschwenderische Gewohnheiten angenommen. Bald werden sie anfangen, größere Bedürfnisse zu empfinden, und damit wird der Prozeß der materiellen Zivilisation einsetzen."

Auch die Meinung zweier englischer Ingenieure, die anfangs 1926 die Vereinigten Staaten bereist haben, um die wahren Ursachen des amerikanischen Wohlstandes kennen zu lernen, die sie nicht allein in den reichen, natürlichen Hilfsquellen sehen, sind sehr bemerkenswert. So schreiben sie: „Es wird in Amerika als feststehende Tatsache angesehen, daß, je höher der Lohn ist, der für die Arbeit gezahlt werden kann, desto nutzbringender es für die Allgemeinheit ist, da der Arbeiter dadurch in die Lage versetzt wird, seine Lebenshaltung zu verbessern. Mit höheren Löhnen kann er sich sein Leben komfortabler gestalten und dadurch wird in ihm der Wunsch nach größerem Komfort und sogar Luxus lebendig. Die logische Folgerung daraus ist, daß er zu größeren Anstrengungen in seiner Leistungsfähigkeit angespornt wird. Denjenigen, welche der Meinung sind, daß die Arbeiter durch hohe Löhne zur Vergeudung des Geldes und zum leichtsinnigen Lebenswandel verleitet werden, und die sich hierbei auf die Verhältnisse im Weltkriege berufen, sollte klargemacht werden, daß die intensive nationale Anspannung und Sorgen alle Klassen veranlaßte, Zerstreuung bis zu einem Grade zu suchen, der in normalen Zeiten nie möglich gewesen wäre. Es dürfte genügen, solchen Kritikern in Erinnerung, zu rufen, daß während der Blühtezeit Englands in der zweiten Hälfte des neunzehnten Jahrhunderts, als die Effektivlöhne ständig stiegen, sich in dieser Beziehung nichts Außergewöhnliches zugetragen hat." [16]) Die Behauptung, steigende Löhne fördere den Leichtsinn und verderbe die Lebensart der Arbeiter, dürfte heute im allgemeinen ein untaugliches Mittel zur Bekämpfung von Lohnerhöhungen sein.

Eine andere Frage drängt sich auf: ob Lohn und Arbeitsfähigkeit in direktem Verhältnis zueinander stehen, eine Lohnsteigerung also auch die Arbeitsfähigkeit entsprechend erhöhe. Verschlechterte hygienische Betriebsverhältnisse und übermäßig lange

[16]) Bertram Austin und W. Francis Lloyd, Das Rätsel hoher Löhne; S. 25, Braunschweig 1926; Verlag Fr. Vieweg und Sohn. Übersetzt von Carl Trapp.

Arbeitszeit können die gute Wirkung einer durch Lohnerhöhung verbesserten Lebenshaltung wieder zerstören. Setzen wir normale Arbeitszeit, gesunde Betriebsverhältnisse und eine Verwendung des Lohnzuwachses für Verbesserung der Lebenshaltung voraus, dann wird man die Frage innerhalb noch zu besprechender Grenzen allgemein bejahen dürfen.

Die physische Abeitskraft entsteht durch Aufnahme von Nahrung und eingeatmeten Sauerstoff, welche potentielle Energie enthalten, die durch den menschlichen Körper assimiliert zum Teil in kinetische, und zwar in Wärmeenergie verwandelt wird und hierauf in menschliche Arbeit übergeht. [17]) Kleidung, Wohnung und Feuerung erhalten die Gesundheit und dienen zur Verhütung unproduktiver Verausgabung von Wärmeenergie; sie sind also, wie schon gesagt, gewißermaßen Aequivalente der Nahrung. Nahrung im engern und sozusagen im weiteren Sinne, erzeugt die physische Arbeitskraft. — Zu jeder Arbeit gehören auch, je nach dem Beruf, bestimmte geistige Fähigkeiten, die aus den menschlichen Anlagen entwickelt werden müssen und Erziehungs- und Bildungskosten verursachen. Nahrung, Erziehung und Bildung sind die Kostenfaktoren der Arbeitsfähigkeit. Werden diese Kostenfaktoren durch den Lohn nicht gedeckt, dann muß auch die Arbeitsfähigkeit entsprechend sinken und steigen, wenn eine Lohnerhöhung die Ernährung, Erziehung und Bildung verbessert. Es besteht ein natürliches proportionales Verhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsfähigkeit, das bei vorwiegend körperlicher Arbeit nach einer starken Veränderung der Lohnhöhe nur aus psychologischen und anderen Gründen nicht immer sofort sichtbar zum Ausdruck kommt. Bei Lohnverschlechterung können die Arbeiter gezwungen werden, auf Kosten ihrer Gesundheit und Lebensdauer das Letzte aus sich herauszuholen, bis der Verfall der Arbeitsfähigkeit offensichtlich wird; bei Lohnerhöhungen ihrerseits die Arbeiter mit der Leistung zurückhalten, ihre Arbeitsfähigkeit also nicht voll ausnützen. — Handelt es sich um vorwiegend geistige Arbeiter, deren Arbeitsfähigkeit mehr durch Erziehung und Bildung als durch körperliche Nahrung bestimmt wird, so kann sich z. B. eine starke Gehaltskürzung möglicherweise erst bei der nächsten aufzuziehenden Generation bemerkbar machen, der man nicht mehr die gleiche Bildung konnte angedeihen lassen. Denn die einmal erworbenen geistigen

[17]) Leo v. Buch, a. a. O. S. 25.

Fähigkeiten sind da und verbrauchen sich nicht durch ihren Gebrauch, während ja die körperliche Arbeitskraft tagtäglich durch neue Nahrungszufuhr wiedererseßt werden muß.

Diese funktionelle Abhängigkeit der Arbeitsfähigkeit von der Lohnhöhe kann zwar nicht zahlenmäßig bewiesen werden, wird aber durch die Erfahrung immer wieder in großen Umrissen bestätigt. Brentano zitiert Senior, der behauptet, daß (also einst) in England die Löhne dreimal so hoch als in Irland waren und dort auch dreimal so viel als hier geleistet wurde. [18]) Der Sohn Lord Brassey's schrieb die in aller Welt gemachten Erfahrungen seines Vaters nieder, des größten Eisenbahnunternehmers der Welt des vorigen Jahrhunderts, welcher gefunden hatte, daß im großen Ganzen die Löhne zwar absolut verschieden seien, im Verhältnis zur Leistung aber ungefähr überall gleich. Wo höhere Löhne bezahlt wurden, waren gewöhnlich auch die Leistungen entsprechend höher. [19]) Zu ganz ähnlichen Resultaten kam auch der schon zitierte amerikanische Fabrikant Schönhof (The Economy of high Wages; New York, London 1892). Gothein schreibt in Bezug auf die deutschen Bergarbeiter, nachdem er die gewaltige Zunahme der Kohlenförderung von 1850 bis 1903 vor allem auf die verbesserte Technik und die ertragreicheren Flöze zurückführt, auch Folgendes: „Die Arbeit des Bergmanns selber hat sich nicht wesentlich verschoben. Jedoch hat sich nach unverdächtigem Zeugnis der Unternehmer auch Arbeitslust und Arbeitskraft selbst mit der besseren Lebenshaltung gehoben." [20]) Dasselbe wird bestätigt von Kreutz, der im Auftrag des Vereins für bergbauliche Interessen „die Entwicklung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau's in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts" geschrieben hat. [21]) Und wissen wir doch von Ford, dem größten Automobilunternehmer der Welt, daß er klugerweise und nicht aus Sentimentalität hohe Löhne bezahlt, um seine sehr stark eingespannte Arbeiterschaft nicht nur anzulocken und festzuhalten, sondern auch entsprechend arbeitsfähig zu erhalten.

Aber die Arbeitsfähigkeit kann nicht beliebig gesteigert werden. Wie die Pflanze, wenn ihr die Nährsalze, Wasser Licht, Sauerstoff und Kohlensäure in richtigem Verhältnis und genügendem Quantum

18) Über das Verhältnis von Arbeitslohn . . . a. a. O. S. 5.

19) Brassey, Work and Wages, London 1871, S. 75.

20) Grundriß der Sozialökonomik, 1914, VI. Abt., 6, S. 337.

21) Zitiert bei Herbig a. a. O. S. 211 f.

zugeführt werden, nur ein ganz bestimmtes Maß von Wachstum entwickeln kann, so ist auch die Menge von Arbeitskraft, die der Mensch unter günstigen Lebensverhältnissen in sich erzeugt, an eine natürliche obere Grenze gebunden. Es gibt somit ein Maximum an Arbeitsfähigkeit. Nennen wir den Lohn, der dieses Höchstmaß an Arbeitsfähigkeit gewährleistet, den optimalen Lohn. Eine Lohnsteigerung, die über die optimale Lohnhöhe hinausgeht, kann wohl die Lebenshaltung des Arbeiters noch verbessern, aber seine Arbeitsfähigkeit nicht mehr erhöhen. Insofern erfährt das proportionale Verhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsfäkigkeit eine gewisse Einschränkung. Ja es ist sogar eine Herabsetzung der Arbeitsfähigkeit denkbar, wenn dieser „Überlohn" zur Verschlechterung der Lebensart führte. Doch nur denkbar; in Wirklichkeit würde er dazu dienen, die Lebensart und Lebenshaltung zu verfeinern, sonst müßten die bürgerlichen Kreise mit ihren vergleichsweise zu Löhnen oft riesigen Einkommen schon längst degeneriert sein, denn auch sie stammen zumeist aus proletarischen Schichten und den hörigen Bauern des Mittelalters.

Wenn wir von einem proportionalen Verhältnis zwischen Lohnhöhe und Arbeitsfähigkeit reden, so dürfen wir bei genauerem Zusehen dies nicht in dem Sinn auffassen, daß (unter gesunden Arbeitsbedingungen und vernünftiger Lohnverwendung) eine etwa 10 proz. Steigerung oder Senkung des Lohnes immer eine gleichfalls 10 proz. Steigerung oder Senkung der Arbeitsfähigkeit nach sich ziehen müßte. Vielmehr ist innerhalb der durch den optimalen Lohn gesetzten Maximalgrenze die funktionelle Abhängigkeit des Arbeitsvermögens von der Lohnhöhe so zu verstehen, daß eine Veränderung der Lohnhöhe eine je nach Alter, Geschlecht, Rasse und der schon erreichten Arbeitsfähigkeit zwar verschiedene, aber doch bestimmte, eben dieser individuellen Verschiedenheit verhältnismäßige Veränderung der Arbeitsfähigkeit im Gefolge hat. So mag bei den Angehörigen einer bestimmten Rasse gleichen Geschlechts und Alters eine 10 prozentige Lohnsteigerung die Arbeitsfähigkeit durchschnittlich ebenfalls um 10 Proz. oder gar um 15 Prozent erhöhen, dagegen vielleicht nur um 5 Prozent bei den gleichen Individuen höheren Alters, wenn diese der maximalen Arbeitsfähigkeit schon zu nahe stehen. Neben der Lohnhöhe sind eben Alter, Rasse und Geschlecht gleichfalls Bestimmungsfaktoren der Arbeitsfähigkeit. Das allgemeine Gesetz der Proportionalität, in dem Gesetz der

Massenproduktion und dem des relativ abnehmenden Bodenertrags wohl bekannt, dürfte auch bei dem sehr komplizierten Organismus Mensch in Geltung sein, so daß man von einem gewissen Punkt an von einem Gesetz der relativ abnehmenden Arbeitsfähigkeit sprechen könnte.

Ob nach dieser Ueberlegung der optimale das Maximum an Arbeitsfähigkeit gewährleistende Lohn privatwirtschaftlich auch zugleich der rentabelste ist, kann ohne Weiteres nicht behauptet werden. Der optimale Lohn sei gleich 100, die maximale Arbeitsfähigkeit ebenfalls gleich 100 gesetzt. Ist nun der Lohn gleich 80 und die damit erreichte Arbeitsfähigkeit dagegen etwa 90, so bietet offenbar der Lohn von 80 eine rentablere Ausbeutungsmöglichkeit als der optimale Lohn, da dieser die Arbeitsfähigkeit nur noch um 10 Punkte erhöhen würde. Allerdings, im praktischen Falle braucht auch der um 20 Punkte steigende, also der optimale Lohn, trotz der nur noch um 10 Punkte steigenden Arbeitsfähigkeit an Rentabilität nichts einzubüßen, wenn die dadurch ermöglichte Arbeitsintensivierung eine entsprechende Einsparung an Generalunkosten ergibt.

Wo nun bezüglich der Arbeitsfähigkeit der privatwirtschaftlich rentabelste Lohn ungefähr liegt, wird deduktiv überhaupt nicht, und empirisch nur sehr schwer in Einzelfällen zu entscheiden sein, die keine Generalisierung erlauben. Selbst innerhalb einer Rasse und eines Geschlechtes und eines Alters wird sich das privatwirtschaftlich günstigste Verhältnis zwischen Lohn und Arbeitsfähigkeit nur schwierig ausfindig machen lassen.

Auf welcher Stufe sich da und dort die Löhne befinden, die bei einer Steigerung die Arbeitsfähigkeit absolut und relativ oder gar nur absolut erhöhten, ob und in welchem Umfang optimale das Maximum an Arbeitsfähigkeit gewährleistende Löhne schon gezahlt werden, das sind hier nicht zu entscheidende Fragen. —

Zusammenfassend dürfen wir sagen: Schlechtentlohnte, unterernährte Arbeiter sind offensichtlich weniger arbeitsfähig als gutentlohnte, wohlgenährte. Niedrige Löhne hemmen die Entwicklung der geistigen Arbeitskräfte auch deshalb, weil es an genügenden Erziehungs- und Bildungsmitteln fehlt, die menschlichen Anlagen zur vollen Blüte ausreifen zu lassen. Lohnsteigerungen — normale Arbeitsbedingungen und gesunde Lebensart vorausgesetzt — erhöhen entsprechend die Arbeitsfähigkeit und zwar mit mehr oder weniger schneller Wirkung, je nachdem, ob es sich vorwiegend um die Aus-

bildung körperlicher oder geistiger Arbeitskräfte handelt. Diese Erhöhung der Arbeitsfähigkeit geht solange mehr oder weniger (nach Rasse, Alter, Geschlecht und der schon erreichten Arbeitsfähigkeit variierend), konform mit der Lohnsteigerung vor sich, bis die natürliche Grenze, das Maximum erreicht ist. Weitere Lohnsteigerungen würden zwar noch eine bessere Lebenshaltung gewährleisten, aber die Arbeitsfähigkeit nicht mehr erhöhen.

II. Kapitel.

Der Arbeitswille.

Erläuterungen.

Die Arbeitsfähigkeit, die Summe der im Menschen existierenden körperlichen und geistigen Arbeitskräfte, die durch Ernährung, Erziehung und Bildung auf Grund der gegebenen inneren Anlagen herangebildet worden sind, mag groß oder klein sein, immer kommt es für die Praxis, auf die Umsetzung derselben in die Tat, auf den Arbeitswillen an. Dieser ist das geistige Vermögen, zu bejahen, oder zu verneinen, ob die Arbeitsfähigkeit in die Tat umgesetzt werden oder brach liegen soll. Der Arbeitswille selbst wird durch Lust oder Unlustgefühle affiziert. Die Arbeitslust ist ein Affekt, der die Richtung des Arbeitswillens im bejahenden Sinn beeinflußt. Die Arbeitslust wiederum kann aus innerer Befriedigung, aus Freude an der Arbeit entstehen, also wesentlich persönlichen, inneren Ursprung haben, oder durch besondere Verhältnisse von außen erzwungen sein. Im ersten Fall sprechen wir von einem freien, im letzteren von einem erzwungen sich betätigenden Arbeitswillen. Freude und Zwang können somit die Arbeitslust erregen, dem Arbeitswillen eine positive Richtung geben. Daneben ist noch eine gewohnheitsmäßige Erscheinung von besonderer Bedeutung. Arbeitszwang, Arbeitsfreude und ein gewohnheitsmäßiger Arbeitsintensitätsgrad erscheinen als drei besondere Bestimmungsgründe des Arbeitswillens.

A. Der gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad.

Man kann die Beobachtung machen, daß die meisten Menschen innnerhalb der Grenzen ihrer Arbeitsfähigkeit gewohnheitsmäßig einen bestimmten Intensitätsgrad entwickeln. Es gibt Leute, die

immer nur fleißig sein können, ohne dazu einer besonderen Anregung zu bedürfen. Sie haben eine sozusagen hochstabilisierte Arbeitslust, die anerzogen oder angeboren sein mag. Die Unternehmer wissen das auszunutzen und lassen häufig solche gewohnheitsmäßig fleißigeren Arbeiter mit weniger fleißigen zusammenarbeiten, damit vor allem deren Eitelkeit sie ebenfalls zu größerem Fleiße anspornе. [22]) — Solche Unterschiede im gewohnheitsmäßigen Intensitätsgrad finden sich auch unter den Nationen, wobei der Einfluß des geographischen Breitengrades nicht unwichtig ist. Bekanntlich gelten die Deutschen als fleißiger als die Angehörigen manch anderer Nation. Auch innerhalb einer Nation selbst machen sich mitunter solche Unterschiede geltend. So wissen z. B. die Fachleute aus Erfahrung, daß ein Wiener Portefeuiller durchschnittlich langsamer arbeitet als etwa ein Berliner.

Die Beziehungen zwischen Lohnhöhe und gewohnheitsmäßigem Intensitätsgrad bedürfen einer besonderen Beachtung, sie weisen den einzigen Fall auf eines mechanischen Zusammenhangs zwischen Lohnhöhe und Arbeitsintensität. Angenommen, der gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad und die durch die Lohnhöhe bestimmte Arbeitsfähigkeit stimmen gerade überein, mit anderen Worten: es werde gewohnheitsmäßig gerade so viel gearbeitet als Arbeitskräfte überhaupt verausgabt werden können. Sinkende Lohnhöhe und Arbeitsfähigkeit muß dann notwendig auch die übliche Arbeitsintensität herabsetzen. Nur äußerer Zwang könnte vorübergehend auf Kosten der Lebenskraft den ursprünglichen Intensitätsgrad aufrecht erhalten, denn auch der beste Arbeitswille könnte nicht mehr als die vorhandenen Energien ausschöpfen. — Ist dagegen die Arbeitsfähigkeit größer als der gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad, könnte ohne Raubbau an der Arbeitskraft noch mehr gearbeitet werden, dann kann Lohn und Arbeitsfähigkeit sinken und die übliche Arbeitsintensität doch bis zur gegenseitigen Uebereinstimmung konstant bleiben. Erst weiteres Sinken der Löhne würde auch die Arbeitsintensität notwendig mit herrunterreißen. Umgekehrt würde dann die Wiedererhöhung der Löhne und Arbeitsfähigkeit auch die ursprüngliche gewohnheitsmäßige Arbeitsintensität wiederherstellen.

---

22) Es wird übrigens bestritten, daß bei solchem Verfahren die Unternehmer Vorteil haben. So schreibt Dipl.-Ing. Paul W. Lewin in der „Wirtschaftskurve“ 1924, Heft 2, S. 176 in einem Artikel über: „Lohnsystem und Arbeitsleistung“, daß beim Zusammenarbeiten fleißigerer Arbeiter mit weniger fleißigen die Leistung der ersteren mehr falle, als die der letzteren steige.

Eine erfahrungsmäßige Bestätigung dieser mechanischen Abhängigkeit der gewohnheitsmäßigen Arbeitsintensität vom Lohn gibt uns W. Weddigen in seinen exakten, eingehenden Untersuchungen über das Verhältnis von Lohn und Leistung, die er in einer der größten an 4000 Arbeiter beschäftigenden Waggonfabrik angestellt hat. Er stellt fest, daß in der betreffenden Unternehmung während des Krieges die Reallöhne, die Lebenshaltung der Arbeiter und auch die Arbeitsleistungen gesunken sind. Als in den ersten $^3/_4$ Jahren 1918 die Reallöhne stiegen und durch Schleichhandel auch die Lebenshaltung der Arbeiter wieder verbessert werden konnte, stieg auch die Arbeitsleistung wieder, ganz mechanisch, ohne Aenderung der natürlichen und betrieblichen Verhältnisse bei gleichbleibenden Lohnbemessungsmethoden, ohne daß irgend ein Anlaß zu erhöhter Arbeitslust gegeben war. Hier hatte sich eben die durch sinkende Lebenshaltung verlorengegangene gewohnheitsmäßige Arbeitsintensität infolge Steigen der Reallöhne und Arbeitsfähigkeit wieder von selbst auf ihre ursprüngliche Höhe hin zubewegt. — Sein Untersuchungsergebnis faßt Weddigen selbst in folgenden Worten zusammen: „Hinsichtlich des Einflusses der Lohnhöhe auf die Leistung betrachte man in Bild 4 die Kurve der Leistungsintensität und die ihr gegenüber gestellte Kurve der Inderziffern des Reallohnes: in den ersten dreiviertel Jahren des Jahres 1918, für welche bei gleichbleibender Lohnbemessungsmethode und mangels jeder sonstigen Beeinflussung von außen sowie nach allen vom Verfasser erhaltenen Auskünften die Leistungsfähigkeit der Arbeiterschaft als gleichgeblieben angenommen werden kann, laufen beide Kurven parallel: Dem steigenden Reallohn, dem steigenden Stand der Lebenshaltung also, entspricht eine nach dem Gesagten nur auf gesteigerte Leistungsfähigkeit zurückzuführende Steigerung der Leistungsintensität — die Leistungsdauer bleibt gleich — und da diese Leistungssteigerung in dem erwähnten Zeitraum auch durch die Intensitätskurve des Bildes 5 im Großen und Ganzen bestätigt wird, so hat man hier einen exakten Nachweis jenes bereits mehrfach in der Literatur behaupteten von Hasbach angezweifelten Zusammenhanges zwischen Lohn und Leistung, den der Satz ausdrückt: Steigende Lebenshaltung der Arbeiterschaft hat bei sonst gleichen Arbeitsverhältnissen eine Steigerung der Leistung zur Folge.“ [23]) Wir möchten den letzten Satz

[23]) W. Weddigen. Lohn und Leistung. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 1922, 118. Bd., S. 326 f.

Weddigen's etwas korrigieren und einschränkend sagen: nur soweit die gewohnheitsmäßige Arbeitsintensität in Frage kommt ist dieser mechanische Zusammenhang richtig. —

Die gewohnheitsmäßige Arbeitsintensität nutzt die gegebene Arbeitsfähigkeit nicht immer voll aus. Das Arbeiten ist eben nicht Zweck an sich, was die Mobilisierung aller vorhandenen Arbeitskräfte begreiflich machen könnte, sondern nur Mittel zum Zweck der Lebenssicherung. In der gewünschten Existenzsicherung liegt eine vernunftgemäße Grenze, nur soviel zu arbeiten und nicht mehr. Daraus ergibt sich ganz von selbst, besonders in der kapitalistischen Wirtschaft mit ihrer ungleichen und als ungerecht empfundenen Verteilung des Arbeitsertrages, eine gewöhnlich noch ausbeutungsfähige Arbeitskraft. Um diese brach liegende Arbeitskraft, nicht selten von den Interessenten überschätzt, kämpfen mit wechselvollem Glück die Kapitalisten. Ist sie doch ein ungehobener Schatz, der jeden Tag verloren geht und täglich neu ersteht, ohne um den ungehobenen Reichtum vermehrt zu sein. Äußerer Zwang, raffinierte Entlöhnungsmethoden, die Angst, bei nicht zufriedenstellender Arbeitsleistung als minderwertig geltender Arbeiter das Brot zu verlieren, sind die einen Mittel zur höchstmöglichen Arbeitsintensivierung. Andererseits kann die Freude an der Arbeit selbst ein Mittel sein, die Arbeitskräfte bis an die Grenze der Arbeitsfähigkeit mobil zu machen. Diese zwei Seiten der Erregung der Arbeitslust, der Bestimmungsursache des positiven Arbeitswillens, wollen wir getrennt behandeln, zuerst die Arbeitsfreude, und dann sehen, was für den Arbeitszwang noch zu sagen übrig bleibt.

B. Die Arbeitsfreude.

Uns interessiert folgende Frage: Erhöht eine Lohnsteigerung auch die Arbeitsfreude, so daß aus innerem Antrieb der Arbeiter veranlaßt wird, mehr zu arbeiten, als er das sonst tun würde?

Als physiologische Wirkung von Lohnsteigerungen haben wir eine Erhöhung der Arbeitsfähigkeit bis zu einem bestimmten Punkte feststellen können; eine ähnliche, die Arbeitswilligkeit steigernde psychologische Wirkung als Arbeitsfreude, läßt sich nicht ohne Weiteres behaupten. Wohl hört man oft mit apodiktischer Gewißheit sagen: Je mehr der Arbeiter verdiene, desto mehr Freude müsse er an seiner Arbeit haben, die ihn dann zu größerer Kraftanstrengung veranlasse; dagegen werden dämpfende Stimmen laut, die zwar

nicht gerade immer das strikte Gegenteil zu behaupten wagen, aber glauben, darauf hinweisen zu müssen, daß hoher Lohn auch zu vermehrtem „Blaumachen" führe, also die Lebensfreude wohl aber nicht die Arbeitsfreude vermehre.

Das Eine dürfte klar sein, daß mit erhöhtem Lohn die Lebensfreude des Arbeiters gesteigert wird und das umsomehr, je weniger sein bisheriger Lohn die Befriedigung seiner Bedürfnisse erlaubte. Und diese sind heute besonders bei den städtischen Arbeitern schier unbegrenzt geworden. Es müßte Wunder nehmen, wäre es anders. Der in tausend Läden und Warenhäusern den Arbeitern aufdringlich zur Schau gestellte Reichtum aller möglichen Bedarfsgegenstände weckt naturgemäß immer neue Bedürfnisse, wozu eine aufreizende Reklame noch ihr Möglichstes tut. Jede vermehrte materielle oder geistige Bedürfnisbefriedigung ist ein Stückchen Lebensfreude mehr, die am stärksten bei den Aermsten zum Ausdruck kommt, deren Lohn oft kaum für die notwendigsten Bedürfnisse reicht, denen 1 Mark Lohnzulage pro Woche mehr bedeutet als etwa einem hochbezahlten Angestellten das Zehnfache. Diese infolge erhöhten Lohnes vermehrte Lebensfreude trägt in manchen Fällen zu einem bessern Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern bei, besonders wenn die Lohnerhöhung freiwillig erfolgte und nicht erzwungen wurde. Da mag nun auch die Arbeitsfreude mitunter angeregt werden und mit der erhöhten Lebensfreude zusammen leichter zur Mehrarbeit aus eigenem Antrieb veranlassen. Doch sind diese Fälle freiwilliger Lohnerhöhung so selten, daß man sie als völlig bedeutungslos vernachlässigen kann.

In der Regel sind Lohnerhöhungen Konjunktur- oder Machtfragen. Wird der Unternehmer durch eine ihm ungünstige Lage des Arbeitsmarktes bei guter Konjunktur zu einer Lohnerhöhung gezwungen, so liegt für den Arbeiter absolut kein Anlaß vor, aus innerem Antrieb nun mehr zu arbeiten. Seine Freude am Leben ist dann wohl größer, weil seine Lebensexistenz gesicherter ist als bei schlechter Konjunktur, wie diese mit der Konjunktur wechselnde Lebensfreude auch in der Selbstmordstatistik oft erschreckend zum Ausdruck kommt, die in Krisenzeiten ihre meisten aus Not verübten Fälle zu verzeichnen hat. [24]) Aber der Arbeiter sieht diese aus der ihm gün-

[24]) Die Frankfurter Zeitung vom 23. 12. 1925 Nr. 954 brachte folgende Notiz: „c. Berlin, 22. 7. Die Akten des Berliner Polizeipräsidiums verzeichnen in der Woche vom 13. bis 19. Dezember 74 Fälle von Selbstmord infolge Ar-

stigen Lage des Arbeitsmarktes erfolgten Lohnerhöhung gar nicht als etwas Besonderes an, das ihm die Arbeit wohlgefälliger machen und zur Mehrarbeit anspornen könnte. Er weiß, daß bei schlechter Konjunktur wieder Ueberfluß an Arbeitskräften vorhanden sein wird und dann seine Lohnerhöhung sofort bedroht. Solche aus Arbeitermangel erfolgten zeitweiligen Lohnerhöhungen nimmt der Arbeiter als das, was sie sind: nämlich als notwendigen und bescheidenen Ausgleich für die Lohnherabsetzungen oder Lohnausfälle in Krisenzeiten durch Kurzarbeit, Feierschichten oder gar Arbeitslosigkeit.

Nicht minder verhält es sich bei einer durch die Gewerkschaften erzwungenen Lohnerhöhung. Wo sollte da der Anlaß zu erhöhter Arbeitsfreude liegen, der die Arbeiter aus innerem Antrieb zu intensiverer Arbeit anspornte? Die Arbeiter glaubten, auf höheren Lohn einen gerechten Anspruch zu haben und mußten erst dafür kämpfen. Mit dem gleichen Recht könnte man eine verminderte Arbeitsfreude daraus ableiten, nachdem die Arbeiter ihren Lohnerfolg den Unternehmern vielleicht durch Streik unter großen materiellen Opfern haben abtrotzen müssen.

Mir dürfen also rundweg sagen, daß eine Lohnerhöhung — allein durch die Art und Weise, wie sie gewöhnlich zustande kommt — zwar die Lebensfreude erhöht, aber auf die Arbeitsfreude allgemein ohne Einfluß ist. Es wäre aber auch falsch, das Gegenteil behaupten zu wollen, daß Lohnerhöhungen die Arbeitsunlust fördern und zu vermehrter Bummelei, zu Blaumachen führe. Herbig glaubt, diese Tatsache konstatiert zu haben und besonders hervorheben zu müssen.[25]) Dem Unternehmer wird aus diesem Grunde seine Einstellung gegen Lohnerhöhungen zugute gerechnet. Auch Zwiedineck-Südenhorst weist darauf hin, wie sich diese Meinung überhaupt nicht selten vorfindet.[26]) Wir erinnern uns der Nationalökonomen aus dem 17. und 18. Jahrhundert, die schon damals niedrige Löhne forderten, weil hohe Löhne die Arbeiter nur faul mache, was den stärksten Widerspruch von Adam Smith und anderer hervorrief. Brentano meint in Bezug auf jene Zeit ganz richtig, daß es schon stimmte, was jene behaupteten, daß höherer Lohn die Arbeiter nur faul machte, weil sie damals nur beschränkte und

beitslosigkeit und Nahrungssorgen." Wenn auch die Ursachen dieser Selbstmorde nicht immer einwandfrei in allen Fällen festgestellt sein dürften, so sagen diese besonders in Krisenzeiten sich häufenden ähnlichen Notizen gerade genug.

25) a. a. O. S. 201 und 210.

26) Grundriß der Sozialökonomie, 1914, VI. Abt., Arbeitsbedarf und Lohnpolitik, S. 278.

stets gleichbleibende Bedürfnisse hatten, was auch heute noch im Orient und zum Teil bei den ländlichen Arbeitern zutrifft. Bei den modernen Arbeitern mit ihren unbegrenzten Bedürfnissen gilt das nicht mehr; sie können nicht genug verdienen, um all die wachsenden Bedürfnisse zu befriedigen.[27]) Zweifellos trifft Brentano mit dem Hinweis auf die verschiedenen Bedürfnisse den Kern der Sache, ob aber diese Lehre der Alten, Lohnerhöhungen mache die Arbeiter faul, für jene Zeit so allgemein stimmte, dürfte wohl doch dahingestellt sein. Denn sie war schon damals scharf angefochten. Postlethwait führte gerade die Trägheit der Arbeiter auf die niedrigen Löhne zurück, die ihnen zu größerem Fleiße keinen Ansporn geben. Und Foster meint gar, daß diese — wir wollen sie „Faulheitstheorie" nennen — eine Lehre sei, welche die Habsucht mit Begier ergriffen und für ihre eigenen Zwecke ausgebildet hat. Nichts glaubten die Menschen leichter, als eine Unwahrheit, welche ihnen selbst Vorteil bringe.[28]) Bedenkt man, daß die Arbeiter in der Manufakturperiode politisch, rechtlich und wirtschaftlich völlig ohne Einfluß waren, so konnte diese unternehmerfreundliche Theorie leicht zur öffentlichen Meinung werden und ungestraft Einzelerscheinungen generalisieren, deren Verallgemeinerung vielleicht nur den ungestörten Drang nach Mehrarbeit ohne Mehrlohn verbergen sollte.

Wie steht es aber heute mit dieser „Faulheitstheorie", die weiterlebt und weiterleben wird, so lange es einzelne faule Arbeiter und an niedrigen Löhnen interessierte Unternehmer gibt. Der Autor selbst hat während seiner 14jährigen Praxis, die er in mancherlei Berufen zumeist als gelernter Arbeiter in verschiedenen Gegenden Deutschlands als Zeit- und Akkordlöhner ausgeübt hat, die Erfahrung nicht machen können, daß Lohnsteigerungen zum Blaumachen führe. Es sind ganz andere noch zu besprechende Dinge, welche die Arbeitsunlust fördern und dem Lohnarbeiter die Arbeitsfreude verleiden, und es klingt ja theoretisch so einfach und schön zu sagen: Da der Arbeiter mehr Geld verdient, also arbeitet er weniger. Nein, so ist es nicht! Diejenigen, welche nach einer Lohnsteigerung blaumachen, die haben auch schon immer vor der Lohnsteigerung blaugemacht. Es sind die notorischen Blaumacher, die

27) Ueber das Verhältnis von Arbeitslohn . . . a. a. O. S. 6 f.

28) Schulze-Gävernitz a. a. O. S. 6 f.

es unter den schlechtbezahlten Arbeitern so gut als unter den gutbezahlten gibt, und daß diese Blaumacher vor dem Kriege, als die Reallöhne noch auskömmlicher waren und gestiegen sind, mehr geworden seien, das wird aus der Erfahrung kaum belegt werden können. Die Bedürfnisse der Arbeiter sind überdies so unbegrenzt gewachsen, daß es keine noch so große Lohnsteigerung gibt, die den Arbeiter veranlassen könnte, anstatt 6 nur 5 Wochentage zu arbeiten. Es mag Berufe geben, die schwer oder widerwärtig genug sind, den Arbeiter mehr als in anderen Berufen zu veranlassen, ab und zu einen Arbeitstag zu schwänzen; hier ist dann die Ursache eher in einer zu langen Arbeitszeit zu suchen, aber nicht in der Lohnhöhe.[29])

Um überhaupt eine Bummelei nicht einreißen zu lassen, und auch den notorischen Blaumachern das Schwänzen zu verleiden, bietet der stete Konjunkturwechsel den Unternehmern ein wirksames Mittel. Der bummelige Arbeiter weiß, daß er bei schlechtem Geschäftsgang als erster die Entlassung zu erwarten hat, und die Existenz des Arbeiters ist heute allgemein so labil geworden, daß er die Proskriptionsliste fürchtet.

Steht die „Faulheitstheorie" auf ganz schwachen Füßen und hat sie nur in industriell zurückgebliebenen Ländern mit gewohnheitsmäßig niedrigen und gleichbleibenden Bedürfnissen der Arbeiter beschränkte Bedeutung, so fragt sich immer wieder, wie es kommt, daß in Ländern mit entwickeltem Kapitalismus, die Lohnsteigerungen die Arbeitsfreudigkeit allgemein nicht zu heben vermag. Das läßt sich nur aus dem kapitalistischen System und die dadurch bedingte besondere Lage der Lohnarbeiter verstehen. Neben den schon oben genannten, sind noch tiefer liegende, die Arbeitsfreude hemmende Ursachen zu würdigen.

Der Proletarier, den wir immer Lohnarbeiter nennen und darunter einen persönlich zwar freien, aber besitzlosen Arbeiter verstehen, mag er nun Lohn- oder Gehaltsempfänger sein und manchmal sogar ein besseres Einkommen haben als ein selbständiger Arbeiter,

---

29) Die Frankfurter Zeitung Nr. 248 vom 8. 4. 1926 bringt einen Bericht über die „Vorschläge der Royal Commission" zur Lösung der englischen Kohlenbergbaukrise. Es heißt da unter Anderem: „Dagegen hält die Kommission die Hauer, die ja auch materielles Interesse an der Steigerung ihrer Produktion haben, für genau so arbeitsam und leistungsfähig wie früher, nur sind die blauen Tage (zumeist Montags) gerade bei ihnen noch sehr häufig. Insgesamt ist aber der Prozentsatz für „avoidable absenteeisme" (vermeidbares Fehlen) in den letzten 20 Jahren von 5 ½ auf 3 % der Arbeiterschaft zurückgegangen, was teilweise aus der Verkürzung des Arbeitstages erklärt wird."

etwa ein kleiner Handwerker, ist völlig abhängig von dem Eigner der Produktionsmittel, dem Kapitalisten. Dieser bestimmt allein über den ganzen Produktionsprozeß, was, wieviel und wie etwas gemacht wird, er übt sozusagen die absolute Kommandogewalt über die Arbeiter aus, die zum Verkauf ihrer Arbeitskraft bei Strafe des Verhungerns gezwungen sind. Diese absolute Abhängigkeit des Arbeiters,[30]) die ihm jedes Mitbestimmungsrecht über seine Arbeit nimmt (das Betriebsrätegesetz ändert daran nichts), ist eines der Grundübel, das von vornherein gegen die Arbeitsfreude wirkt. — Und die mit der Größe des Betriebs zunehmende und notwendige Fabrikdisziplin, oft unnötigerweise durch Verbot jedweder Unterhaltung und mancherlei demütigenden Härten übertrieben, beraubt den Arbeiter während der Arbeitszeit gänzlich seiner persönlichen Freiheit und verschärft noch dieses die Arbeitsfreude hemmende Grundübel. — Dazu die Aussichtslosigkeit des Lohnarbeiters, je in seinem Leben diese Abhängigkeit los zu werden, was an und für sich schon zu keinen erhebenden Gefühlen Anlaß gibt. Beim mittelalterlichen Handwerker war sie nur eine vorübergehende; der Lehrling wurde Geselle und dieser schließlich Meister, damit war die Selbständigkeit gegeben, auf die der moderne Proletarier nicht mehr rechnen kann. Ausnahmen beweisen nur die Regel.

Ein häufig von Vorgesetzten ausgeübter Terror tut noch ein Uebriges, dem Arbeiter diese Abhängigkeit oft in unerträglicher Weise besonders stark fühlen zu lassen. Auch Ford kennt diesen Terror der unteren „Möchtegerne", denen ihre Würde in den Kopf gestiegen ist und schreibt darüber: „Ein großer Teil der Arbeiterunruhen ist durch Mißbrauch der an untergeordneten Stellen ausgeübten Autorität entstanden, und es gibt, wie ich fürchte, sehr viele Fabrikbetriebe, in denen die Arbeiter niemals zu ihrem Rechte kommen".[31]) Die Arbeiter wissen ein Lied davon zu singen, auch noch von dem alten „Herr im Hause Standpunkt", der trotz Betriebsräte noch ein zähes Leben hat und viel Verbitterung schafft.

Ein zweites aus dem Wesen des Kapitalismus sich gegen die Arbeitsfreude ergebende Grundübel ist die Unsicherheit der Lebensexistenz. Die besonders in Krisenzeiten vermehrte Sorge

[30]) Vergl., auch über die nächsten Punkte, W. Sombart. Die gewerbliche Arbeiterfrage, 1. Kapitel (Göschenbändchen).

[31]) Ford, Mein Leben und Werk, Leipzig 1923, S. 109.
Die meisten Vorgesetzten befleißigen sich zweifellos des besten Einvernehmens mit den Arbeitern, aber die Fälle sind nicht selten, wo ein rücksichtsloses, barsches,

ums tägliche Brot wirkt deprimierend, und wenn die Arbeiter gar noch sehen müssen, wie sie massenhaft nach ihrem Sprachgebrauch „aufs Pflaster fliegen", während den noch glücklich Beschäftigten der Arbeitstag, und sei es nur durch Ueberstunden, verlängert wird, so wird der Grund gelegt zu Gefühlen gegen das ganze System, die jede Arbeitsfreude von vornherein untergraben. Aber die ständig wiederkehrenden Krisen erschöpfen noch lange nicht die Unsicherheit der Arbeiterexistenz.

Wir können wirtschaftlich das Leben in eine Jugend-, Arbeits- und Altersperiode einteilen. Nun bringt es das kapitalistische System mit sich, das die Arbeitsintensität immer mehr steigert und höchste Arbeitsfähigkeit verlangt, daß häufig Arbeiter, die kaum ihre 40 Jahre haben, als zu alt für das Verwertungsbedürfnis des Kapitals angesehen werden.[32]) Die industrielle Reservearmee, die ja tatsächlich existiert, erlaubt es den Unternehmern, immer schärfere Altersauswahl zu treffen und die Anforderungen an die Arbeits-

unhöfliches und oft schikanöses Auftreten von Werkführern oder sonstigen Vorgesetzten sehr böses Blut erweckt. Der Autor selbst hat in seiner langen Praxis vielfach diese Erfahrungen machen können. Auch kürzlich wurde ihm von verschiedenen Seiten der Prototyp eines solchen Werkführers geschildert, dem die Arbeiter alles wünschen, nur nichts Gutes. Dieser kommt und geht, ohne seine Arbeiter eines Grußes zu würdigen, wenn er an der Reihe ist, zuerst zu grüßen. Fällt ihm ein Gegenstand zu Boden, so läßt er sich diesen aufheben, ohne zu danken. Bei jeder Gelegenheit setzt er seinen Unterstellten, die er selten beim Namen anredet, den Stuhl vor die Tür mit den Worten: „Wenn es ihnen nicht paßt, dann können sie gehen." Sieht er mal Zwei sich während der (Akkord-) Arbeit unterhalten, sofort ist da: „Was unterhalten Sie sich immer, arbeiten Sie!" Ostentativ kontrolliert er dann die Arbeit und wehe, wenn er einen sogenannten Meistergriff macht. Sich bei einem die eintönige Arbeit erleichternden Gesang erwischen zu lassen, wäre ein besonders schweres Vergehen. Auch unfaire Methoden bei der Akkordberechnung werden diesem Meister, der übrigens Angestelltenrat ist und den Betriebsrat wegen seines Verhaltens schon wiederholt beschäftigt hat, nachgeredet. — Die häufig unwürdige Behandlung der Arbeiter seitens Vorgesetzter stand zweifellos auch auf der Betriebsrätekonferenz des D. M. V. in Stuttgart zur Debatte. Die Metallarbeiterzeitung vom 15. 1. 27. berichtet darüber mit folgenden Worten: „Diese Tagung brachte verschiedenfach Gelegenheit, sich über das Verhältnis zwischen Angestellten und Arbeitern im Betrieb auszusprechen. Es geschah dies in brüderlicher Weise, wobei auch die Schwierigkeiten oder Mißlichkeiten, die das Verhältnis hie und da beschatten, freimütig dargelegt wurden. Von beiden Seiten wurde betont, daß es künftig noch weniger als bisher an gutem Willen fehlen dürfe, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Angestellten so innig und so wirksam wie nur möglich zu gestalten, da davon unendlich viel für das Gelingen der beiden gemeinschaftlichen Sache abhänge".

32) In den Vereinigten Staaten soll man öfters an den Fabriktoren den Anschlag finden, daß schon Leute über 35 Jahre nicht mehr eingestellt werden. Und liest man in unseren Zeitungen die Stellenangebote längere Zeit aufmerksam durch, so wird man finden, daß auch bei uns Leute über diesem Alter nicht mehr gerade gern genommen werden.

kraft ziemlich hoch zu schrauben. Damit verkürzt sich die Arbeitsperiode und die Aussicht auf Arbeit überhaupt; die Altersperiode wird künstlich verlängert.

Ist schon während der Arbeitsperiode die Erhaltung der Lebensexistenz für Lohnarbeiter häufig außerordentlich besorgniserregend, so wirkt die trübe Alterszukunft in dieser Richtung noch verstärkend. Viele Arbeiter verdienen nur soviel, daß sie von der Hand in den Mund leben können, ein Teil bringt es zu gewissen Ersparnissen für Notfälle, am Ende der Arbeitsperiode aber stehen die meisten Arbeiter genau so mittellos da als am Anfang. Die von den Unternehmern viel bekämpfte und als „schwere Last" empfundene Sozialversicherung, eigentlich bloß als Lohnergänzung und Entlastung der Armenfürsorge und Strafrechtspflege zu betrachten, gewährt dem Arbeiter nach einem arbeitsreichen Leben eine nur gar zu bescheidene Altersversorgung, die ihn gewöhnlich zwingt, sich auf die überfüllte Kinderbank zu setzen oder im Armenhaus zu enden, wenn er nicht vorzieht, freiwillig nach dem Friedhof auszuwandern.

Die richtige kapitalistische Note bekommen diese Tatsachen aber erst durch die Gegenüberstellung des Massenelends auf der einen Seite und des protzenden Reichtums auf der andern. Der Arbeiter zweifelt an der Vernünftigkeit einer Wirtschaftsordnung, die ihn zeitweise Hunger leiden läßt, nicht weil zu wenig, sondern zu viel produziert worden ist. [33]) Er sieht nicht ein, daß sich im Laufe des Jahrhunderts durch die kapitalistische Wirtschaft die Gesamtlage der Arbeiterschaft verbessert hat; er sieht und fühlt nur die augenblickliche Wirkung dieses Systems, das fortwährend seine Existenz bedroht trotz ungeheuren Reichtums, den er mitgeschaffen hat. So gewinnt er auch von diesem Gesichtspunkte aus eine Einstellung und Weltanschauung, welche auf die Arbeitsfreude nichts weniger als günstig wirkt.

Die Monotonie der Arbeit ist das dritte und ein nicht minder wirksames Grundübel gegen die Arbeitsfreude. Sie entspringt aus der Art und dem Wesen der modernen Arbeit, welche durch die Entwicklung zum Großbetrieb eine völlige Umgestaltung erfahren hat. Die frühere Arbeit der Handwerksgesellen stellte verschiedene und

33) Entgegen der noch herrschenden Ansicht über die wirschaftlichen Wechsellagen vertritt Gustav Cassel in seiner Kunjunkturlehre (Theoretische Sozialökonomie, Erlangen, Leipzig 1923, 3. Auflage) die Theorie, daß nicht Ueberproduktion, sondern Unterproduktien die Krisen charakterisiere, und diese nicht durch Ueberkapitalisation, sondern durch Mangel an Kapital hervorgerufen würden.

abwechselnde Ansprüche an die körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Ausführenden und verlangte immer noch ein gewisses Maß geistiger Regsamkeit. Auf sein Arbeitsprodukt konnte der Geselle mit Stolz und innerer Befriedigung blicken, denn es war das Resultat allein *seiner* Arbeit, woran man daher sein Geschick und seine Fähigkeiten erkennen konnte.

Heute dagegen herrscht Arbeitsteilung und Maschine vor. Der herzustellende Gegenstand wird in Einzelverrichtungen zerlegt, von denen der Arbeiter meist nur eine macht und oft das ganze Endprodukt kaum zu sehen bekommt. Es kommt vor, daß der Arbeiter nicht einmal weiß, zu welchem Gesamtprodukt seine Teilarbeit ergänzt wird. Häufig besteht die Teilarbeit nur aus einigen Handbewegungen, die immer bloß einige ganz bestimmte Muskeln und Nerven beanspruchen. Geist und Körper ermüden dabei außerordentlich, weil jede Abwechslung fehlt und diese Monotonie der Arbeit bewirkt, daß sich der Arbeiter gewöhnlich erst außerhalb seines Berufes als Mensch fühlt. Macht die Maschine den Arbeiter noch zum bloßen Anhängsel, indem sie jede Handfertigkeit ersetzt, so ist gewiß der krasseste Unterschied gegeben zwischen dem arbeitsfreudigen Handwerksgesellen von einst und dem modernen an trostlose, öde und blöde Arbeit gefesselten Lohnarbeiter. „Mir ist es," schreibt Sombart a. a. O., „immer als das bedeutsamste Ereignis in der modernen Entwicklung erschienen, daß durch die Umgestaltung des Arbeitscharakters diese für den Arbeiter selber aufgehört hat, ein Segen und eine Wohltat zu sein. Das ist sie nur solange, als in ihr tatsächlich ein ganzer Mensch sich ausleben und betätigen kann. Sobald erst einmal jene Zertrümmerung der alten komplexen Arbeit eingetreten war, nach der der Arbeiter zu einem Teilfunktionär in dem Großbetrieb der vergesellschafteten Arbeit geworden war, zumal wenn hygienische und andere Unzuträglichkeiten der verschiedensten Art sich bei der Arbeit einstellten, mußte diese schlechthin als Last, als Qual, als Mühe, der kein Segen entsprach, aufgefaßt werden."

Nur *ein* typischer Fall zur Illustration des eben Gesagten: Sitzt da eine Frau schon über 15 Jahre in einem elektrotechnischen Großbetrieb und muß sehr häufig nichts weiter tun, als tagtäglich etwa 30 000 winzig kleine, glänzende Kupferringchen mittelst eines Maschinchens absägen. Die Arbeit ist körperlich leicht, verlangt aber sehr scharfes Zusehen, was ihr nun Augen und Nerven ge-

schwächt hat. Naht die letzte Stunde des 9 stündigen Arbeitstages, ist sie völlig ermüdet und der Feierabend wirkt wie eine Erlösung aus großer Arbeitsqual. Dabei verdient sie nicht über den üblichen Durchschnittslohn. Heute erwartet sie mit ihren 36 Jahren mit Bangen den Tag, wo sie einer jüngeren, noch vollkräftigeren Arbeiterin den Platz räumen muß und als minderwertige Arbeitskraft ausrangiert wird.

Auch Ford gibt zu, daß die ständige Wiederholung ein und derselben Tätigkeit etwas Abschreckendes an sich hat, aber er meint, nur für den schöpferisch Begabten, nicht für viele Menschen, denen das Denken eine Strafe sei. „Der Durchschnittsarbeiter wünscht sich — leider — eine Arbeit, bei der er sich weder körperlich, noch vor allem geistig anzustrengen braucht.“[34]) Ford irrt, und auch Marx gibt ihm nicht recht, wenn er schreibt: „Im Fortgang der kapitalistischen Produktion entwickelt sich eine Arbeiterklasse, die aus Erziehung, Tradition, Gewohnheit, die Anforderung jener Produktionsweise als selbstverständliche Naturgesetze anerkennt.“[35]) Unsere Arbeiterin z. B., von ihren Mitarbeitern und Vorgesetzten als sehr intelligent geschätzt, leidet außerordentlich unter ihrer eintönigen Arbeit; aber sie bleibt bei dieser „nur“ für schöpferisch Begabten abschreckende Arbeit, weil ihr bei derselben Firma einfach keine bessere und ebenso sichere geboten wird und sie froh sein muß, überhaupt Arbeit zu haben. Außerdem ist ihr Lohn nicht so hoch, daß sie durch einen Stellenwechsel das Risiko eines Lohnverlustes leichthin auf sich nehmen könnte, ohne gewisse Aussicht zu haben auf eine gleichdauernde und abwechslungsreichere Arbeit. Sie könnte aus dem Regen in die Traufe kommen. Der Autor selbst hat schon lange Zeit ähnlich eintönige Arbeit gemacht trotz Gelegenheit, sie mit einer abwechslungsreicheren zu vertauschen. Ohne sich dabei froh zu fühlen, blieb er bei dieser geistlosen Arbeit, weil ihm zu jener Zeit keine gleichsichere Arbeitsstelle geboten war.

Ford beschäftigt sehr viele Einwanderer aller möglichen Herkunft und Rassen, die froh sind, überhaupt eine Arbeit, eine einfache und noch dazu gutbezahlte gefunden zu haben, die ihnen bei ihren meist mangelnden Sprachkenntnissen und häufig niedrigem Kulturgrad keine Schwierigkeiten macht. Solche Leute mögen

---

34) Mein Leben und Werk, S. 120.

35) Kapitel I, a. a. O. S. 703.

wohl aus guten Gründen in der Regel trotz eintönigster Arbeit auf ihren Plätzen „kleben". Vielleicht daß diese Sonderfälle Ford's eigentümliche, generalisierende Ansicht über die Durchschnittsarbeiter wesentlich mitbestimmten. — Aber bedenken wir, daß bis zur Einführung seines Gewinnbeteiligungsplanes, der anfangs 1914 den Fordarbeitern den Mindesttaglohn von 5 Dollar brachte, die Fordwerke einem Taubenschlag glichen. Ford schreibt selbst darüber: „Die Lohnerhöhung erzielte andere Resultate. 1914, als der erste Plan in Kraft trat, hatten wir 14000 Angestellte, und es war notwendig gewesen, jährlich 53000 Mann einzustellen, um das Arbeiterkontingent auf der Höhe von 14000 zu halten. 1915 mußten wir nur 6508 Mann einstellen, und die meisten wurden engagiert, weil unser Unternehmen gewachsen war. Bei dem alten Arbeiterumsatz und unserem gegenwärtigen Bedarf würden wir heute gezwungen sein, jährlich rund 200000 Mann einzustellen — was so gut wie unmöglich wäre. Selbst bei der verschwindend geringen Lehrzeit, die zur Erlernung fast unserer sämtlichen Verrichtungen notwendig ist, wäre es doch unmöglich, allmorgendlich, wöchentlich oder monatlich neues Personal einzustellen; denn obgleich unsere Arbeiter meist nach zwei, drei Tagen bereits annehmbare Arbeit in einem annehmbaren Tempo zu verrichten imstande sind, leisten sie nach einjähriger Übung doch Besseres als zu Anfang. Die Frage des Arbeiterumsatzes hat uns seither denn auch kein Kopfzerbrechen bereitet; genaue Angaben lassen sich hier nur schwer machen, da wir einem Teil der Arbeiter ihre Posten wechseln lassen, um die Arbeit unter einer möglichst großen Anzahl zu verteilen. Daher ist es schwer, zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Abgang zu unterscheiden. Heute führen wir auf diesem Gebiet überhaupt keine Statistik mehr, da uns die Personalfrage so wenig interessiert. So viel wir wissen, beträgt der Personalwechsel monatlich etwa 3 bis 6%." [36]) — Also immer noch einen Arbeiterwechsel von 36 bis 72 Prozent jährlich, trotz 8 (heute wöchentlich 40) stündiger Arbeitszeit und einem seit anfangs 1919 von 5 auf 6 Dollar erhöhten Mindesttagelohn! Dieser außerordentliche Arbeiterumsatz, der bei ihm nicht einmal durch schwankende Konjunktur verursacht wird, beweist gerade nicht, daß sich die Fordarbeiter trotz der vergleichsweise hohen Löhne und der kurzen Arbeitszeit bei ihrer eintönigen und

[36]) Mein Leben und Werk, S. 150 f.

sicher auch anstrengenden Arbeit recht wohl fühlen. Vor 1914 mögen die niedrigen Löhne, die zweifellos in gar keinem Verhältnis zur verlangten Arbeitsleistung standen und keine entsprechende Arbeitsfähigkeit garantierten, die Hauptursache des ungeheueren Stellenwechsels gewesen sein. Ob heute bei höherem Lohn und der dadurch ermöglichten höheren Arbeitsfähigkeit das aufreibende Arbeitstempo oder die Eintönigkeit der Arbeit als Ursache des immer noch großen Arbeiterumsatzes überwiegt, kann dahin gestellt bleiben. [37])

37) Bezüglich der Wirkungen der bei Ford üblichen Arbeitsintensität und weitgehendster Arbeitszerlegung auf die Arbeiter herrschen in der Literatur die verschiedensten Ansichten. So beschäftigt sich auch G. Winter (Der falsche Messias Henry Ford, Leipzig 1924) mit dem außergewöhnlichen Arbeiterumsatz bei Ford und schreibt von den „Schrecken der Montagebahn", die die Arbeiter durch die am Laufband ewig tastende und gleichförmige Bewegung, die sie auch im Ruhezustand nicht mehr lassen können, irrenhausreif mache.

In seiner Kritik auch gegen G. Winter meint E. Honermeier (Die Ford Motor Company, S. 130, Leipzig 1925): „Gewiß muß zugegeben werden, daß der Arbeiter im Fordbetrieb zu einem bloßen Automaten herabgesunken ist, es kann dem gegenüber jedoch nicht bestritten werden, daß die moderne Industrie im allgemeinen nicht viel mehr geistigen Gehalts voll ist, daß es daher einer Phrase gleichkommt, wenn beispielsweise J. M. Witte die Forderung aufstellt: Nicht „Entseelung", sondern „Beseelung der Arbeit und des Arbeiters" sollte die Parole lauten! — Das Kriterium zur Beurteilung dieser Frage liegt natürlich ganz wo anders. Nicht die Eintönigkeit der Arbeit an sich, insbesondere auch nicht der Conveyer-Arbeit, die, wie Prof. Dr. Riebensahm bemerkt zu haben glaubt, sogar etwas Sportmäßiges an sich hat, beeinflußt den Arbeiter in seiner Arbeitsfreude in erster Linie, wohl aber das gegen ihn auftauchende Gefühl, er arbeite nur für den Kapitalisten und sei ein Objekt der Ausbeutung, und das Tempo der Arbeit. — Was die Arbeitsfreude bei monotoner Arbeit anbetrifft, so hängt dieselbe, um es noch einmal mit anderen Worten auszudrücken, nicht so sehr von der Art der Arbeit ab, sondern vielmehr von dem, was hinter der Arbeit steht, dem verdienten Lohn. In dieser Beziehung liegen nun die Dinge bei Ford äußerst günstig." Daß also die Monotonie der modernen Arbeit auch die Arbeitsfreude mit beeinträchtigt, leugnet Honermeier nicht; aber offenbar verwechselt er in seinem letzten Satz die Arbeitsfreude, die innere Befriedigung an der Arbeit selbst, mit der den Arbeitswillen erregenden Lust, möglichst viel Geld zu verdienen.

Was die Arbeitsintensität anbelangt, so zitiert E. Honermeier (a. a. O. S. 138 ff.) den ausführlichen Bericht der angeblich als sehr radikal geltenden und in den Vereinigten Staaten hochangesehenen Sozialistin Kate Richards O'Hare, welche die Fordwerke besuchte und von den sehr lebhaften und übermütigen aus den Fabriktoren herausströmenden Fordarbeitern erzählt, die also nichts von zu starker Müdigkeit merken ließen und sie stellt damit die beobachtete Müdigkeit der Arbeiter in anderen Werken in Vergleich, die sie kennen lernte. Auch europäische Gewerkschaftsführer bereisten Amerika und besuchten die Fordwerke, ohne von einem Hasten am Montageband oder übermäßiger Anstrengung etwas gemerkt zu haben. — Dagegen schreibt W. Vershofen im Hamburger „Wirtschaftsdienst" 1924, Nr. 12, Seite 1826: „1919 hatten die Fordwerke immer noch 30 155 Fälle von Personalveränderungen. In 10334 Fällen blieben die Arbeiter mehr als 10 Tage ohne Abmeldung vom Betriebe weg und mußten infolgedessen von der Personalliste gestrichen werden. Das führt zur Betrachtung der Lage der Arbeiter bei Ford. Ford sagt: Hohe Löhne lassen sich nicht zahlen, wenn die Arbeiter sie nicht verdienen (Seite 139). Nun zahlt Ford gewiß die höchsten Löhne in den Vereinigten Staaten, aber er bezahlt bei Weitem nicht

Jedenfalls werden beide Momente eine erhebliche Rolle dabei spielen. Diese Tatsachen lassen es aber gewagt erscheinen, von solch sonderbaren Durchschnittsarbeitern zu sprechen, wie Ford sie charakterisiert hat.

Nein, was Ford als Eigenschaften den Durchschnittsarbeitern zurechnet, ist eine Eigenschaft des kapitalistischen Systems, welches die Arbeiter zu diesen eintönigen Arbeiten degradiert, weil ihnen allgemein keine bessere Beschäftigung übrigbleibt. — Ford schreibt wohl, seine Arbeiter können jederzeit zur Abwechslung andere Arbeit bekommen, aber was hätten diese davon, eintönige, blöde Arbeit mit einer andern ebenso eintönig blöden zu tauschen. Würden sie das oft tun wollen, vielleicht blos jeden Monat einmal, dann flögen sie wahrscheinlich auch bei Ford als ewig unzufriedene Arbeiter bald auf die Straße.

Ford bestreitet auch die nachteiligen Folgen der Teilarbeit: „Salonexperten haben mir zwar wiederholt versichert, daß repetitive Arbeit auf Körper und Seele zerstörend wirke, unsere Untersuchungen widersprechen dem jedoch.“ „Selbst die gründlichsten Untersuchungen haben in keinem einzigen Falle eine deformierende oder abtötende Wirkung auf Körper und Geist gezeigt.“[38]) Vielleicht kommt dieses eigentümliche Resultat daher, weil ihm seine Arbeiter schon vor der deformatorischen Wirkung davonlaufen. Jakob Walcher schreibt dazu: „Das glaube, wer will. Uns fehlen dazu die erforderlichen spezifisch kapitalistischen Organe. Wir bewundern im Gegenteil, mit welcher Dreistigkeit Henry Ford Tatsachen abzustreiten wagt, die durch ärztliche Untersuchungen und bei Prüfungen der militärischen Tauglichkeit tausendmal erwiesen sind und die sich jedem mit aufreizender Wirkung einprägen, der auch nur ein einziges Mal Gelegenheit hatte, auf die aus den Fabriktoren strömenden,

jene Löhne, die den Verbrauch von Lebens- und Nervenkraft bei den Arbeitern entsprechen, geschweige denn jene Löhne, die sich aus dem Verhältnis der Mehrerzeugung des rationalisierten Betriebes gegenüber der Mindererzeugung des nichtrationalisierten Betriebes ergeben. Durch einen augenblicklichen Zufall war ich selbst verhindert, die Fordwerke zu besichtigen, aber besser als ich es vermocht hätte, untersuchte die dortigen Arbeitsbedingungen einer meiner Reisegefährten, ein deutscher Automobilfabrikant, der in keiner Weise unter der Herrschaft von Sentiments stand. Er gab mir einen sehr genauen Bericht über die Arbeitsbedingungen bei Ford und sein Urteil schloß: in fünf Jahren durchschnittlich ist der Arbeiter kaputt. Dem füge ich hinzu, daß nach meiner Kenntnis der amerikanischen Verhältnisse Ford trotz der hohen Löhne am billigsten Arbeit kauft in den ganzen Vereinigten Staaten, weil er durch seine unerhört rationalisierten Betriebsmethoden so ungemein viel mehr aus jedem Arbeiter herausholt.“

38) Mein Leben und Werk, a. a. O. S. 122ff.

ausgemerkelten, verhärmten und verkümmerten Lohnsklaven einen Blick zu werfen.“ [39]) Auch wem die „spezifisch kapitalistischen Organe“ nicht fehlen, der wird Ford kaum Recht geben können.

Denken wir noch an den großen Prozentsatz verheirateter Frauen, die aus Not, den kargen Lohn des Mannes zu ergänzen, in die Fabrik getrieben werden. Nach der Fabrik beginnt für sie die große Arbeit zu Hause. Sie rackern sich ab bis tief in die Nacht hinein und kommen morgens oft müd an Gliedern und mit abgespannten Nerven in die Fabrik, um dort ihr bischen Leben, das sich in reine Arbeitszeit verwandelt hat, fortzusetzen. Sie tragen gewöhnlich ihr trauriges Schicksal mit fatalistischer Geduld, aber Arbeitsfreude kann man von ihnen nicht erwarten. Die Fabrikarbeit ist ihnen eine Qual; denn zu Hause sind die Kinder sich selbst oder fremden Leuten überlassen, der Mann fühlt sich vernachlässigt, wenn daheim nicht alles in Ordnung ist und wird mürrisch. Es wäre ein kurioser Zusammenhang, wenn solch gequälten Arbeiterinnen, die gerade in der Fabrikarbeit eine und oft die Ursache der Zertrümmerung ihres Familienglücks empfinden müssen, durch eine Lohnerhöhung von gewöhnlich noch bescheidenem Maße erhöhte Arbeitsfreude eingeflößt würde.

So sehen wir, daß Lohnsteigerungen, schon wie sie gewöhnlich zustande kommen, schwerlich Arbeitsfreude hervorzurufen geeignet sind. Die Ursachen liegen im Wesen der modernen Arbeit und Arbeitsverhältnisse, wobei nicht bestritten werden soll, daß es unter den Tausenden von Berufen auch solche gibt, die den Arbeiter noch mit Freude erfüllen können. Aber die freudlose Arbeit scheint zu dominieren, und die Tendenz unserer Wirtschaft drängt noch mehr zu größerer Arbeitsteilung und Maschinenanwendung mit all den geschilderten, unerquicklichen Konsequenzen und wird wahrscheinlich die Lohnkämpfe und Krisen eher vermehren, als vermindern. Die lebenslängliche Abhängigkeit, Wurzellosigkeit und Unsicherheit der proletarischen Existenz, die eintönige, häufig Körper und Geist verkrüppelnde Arbeit und die steten Kämpfe um angemessenen Arbeitslohn, sind ständig wirkende Grundübel gegen die Arbeitsfreude. All die von Herkner empfohlenen Reformen zur Förderung der Arbeitsfreude wie: richtige Berufswahl, Löhne, die der Arbeitslast entsprechen, bessere Berufsausbildung, gesündere Arbeitsverhält-

[39]) Ford oder Marx, S. 42, Berlin 1924, Neuer deutscher Verlag.

nisse, kürzere Arbeitszeit und eine sozialpolitisch eingestellte Wirtschaftspolitik, können wohl die Lebensfreude erhöhen, die Arbeitslast erträglicher machen, da und dort ein besseres Einvernehmen zwischen Arbeiter und Unternehmer schaffen, aber die Arbeitsfreude selbst kaum vermehren.[40])

Ueber die harten Tatsachen, die dem modernen Proletarier seine Arbeit verleidet, hilft auch das repetitive Muß des Philosophieprofessors G. Mehlis nicht hinweg: „Der Arbeitnehmer muß innerlich Anteil nehmen an dem, was produziert wird. Die Hebung der Produktion, die Steigerung des Betriebes muß ihn mit Genugtuung und Stolz erfüllen, und was die Hauptsache ist: der Arbeiter muß seine Arbeit lieben, denn er legt seine Intelligenz, seine Kraft und seinen Fleiß in die Arbeit hinein.“[41])

Er legt gewiß seine Intellegenz, seine Kraft und seinen Fleiß hinein, sonst wären die technischen Wunder gar nicht möglich, aber daraus folgt in den meisten Fällen noch lange nicht, daß er seine Arbeit lieben muß. Es gibt keine philosophische Zauberformel, die dem modernen Lohnarbeiter aus den angegebenen Gründen Arbeitsfreude inspirieren könnte.

Aber sehen wir zu, wie es die Unternehmer fertigbringen, die Kraftreserve der Arbeiterschaft zu mobilisieren, die ihnen von der Arbeitsfreude her nicht erschlossen wird. Die Arbeit selbst und die Arbeitsverhältnisse sind nun einmal so, daß sie den Arbeiter meist nicht mehr mit Stolz und Genugtuung erfüllen und ihn aus innerem Antrieb freiwillig zur vollen Entfaltung seiner Arbeitsfähigkeit veranlassen könnten. Die Arbeiterschaft, besonders die deutsche, hat vor dem Krieg schon tüchtig geschafft; heute klagt sie allgemein, daß ihre Arbeitsintensität hart an der Grenze ihrer Arbeitsfähigkeit liegt und diese sehr häufig auf Kosten ihrer Gesundheit überschreitet. Was konnte sie aber veranlassen zu dieser erhöhten Kraftanspannung, was überhaupt zu einer Arbeitsintensität, die fortwährend steigende Akkumulation des Kapitals — häufig bis zur Ueberproduktion — ermöglichte? Die Arbeitsfreude war und ist es nicht, aber es ist das, was wir schon als Arbeitszwang bezeichnet haben, dessen Beziehungen zur Lohnhöhe wir nun betrachten wollen.

---

40) H. Herkner, die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis; Jahrbuch der Gehe-Stiftung zu Dresden; 1906, Bd. XII.

41) „Der Arbeitgeber“, Nr. 21 vom 1. 11. 25, S. 511.

C. Der Arbeitszwang.

Erläuterungen.

Die Arbeitsluſt haben wir von der Arbeitsfreude unterſchieden und als einen Affekt definiert, der dem Arbeitswillen eine poſitive Richtung gibt. Die Arbeitsfreude, ſagten wir, ſei die innere Befriedigung, die der Schaffende an ſeiner Arbeit empfindet. Wir bezeichneten ſie als inneren Enſtehungsgrund der Arbeisluſt und faßten alle andern Urſachen derſelben, die ſich nicht auf die Arbeitsfreude zurückführen laſſen, unter dem Begriff von Arbeitszwang zuſammen. Dieſer Begriff bedarf in ſeiner ſpeziellen Bedeutung noch näherer Erklärung.

Das Arbeiten iſt nicht Selbſtzweck, ſondern gewöhnlich nur Mittel zum Zweck der Lebenserhaltung. Die wirtſchaftliche Arbeit hätte gar keinen Sinn, könnte man auch ohne ihr ein geſichertes Leben friſten. Der Lebenserhaltung wegen werden die Menſchen zum Arbeiten gezwungen, und wir ſprechen in dieſem Sinne ganz allgemein von Arbeitszwang. — Die meiſten Menſchen ſind aber nicht im Beſitze der Mittel zum Arbeiten, alſo des Bodens, der Roh- und Hilfsſtoffe, der Maſchinen, Werkzeuge, kurz der Produktionsmittel. Finden ſie niemand, der ihnen dieſe Produktionsmittel zur Verfügung ſtellt, ſo können ſie überhaupt nicht arbeiten, und haben ſie ſchließlich einen Eigner der Produktionsmittel gefunden, der ihnen, natürlich nicht umſonſt, die Anwendung derſelben erlaubt, ſo ſind ſie in ihrer Betätigung völlig an die Vorſchriften des Eigentümers der Produktionsmittel, des Kapitaliſten gebunden. Ob alſo der durch die Lebenserhaltung naturgegebene Arbeitszwang überhaupt und in welchem Umfang zur Anwendung gelangt, und die Art und Weiſe ſeiner Aeußerung, beſtimmt nicht der Lohnarbeiter, ſondern entſcheiden die Kapitaliſten. *In dieſem Lichte beſehen, erſcheint der von Andern regulierte und beſtimmte Arbeitszwang als ſpezifiſcher Arbeitszwang der Lohnarbeiter.* Die völlige Beherrſchung der Lohnarbeit durch die Kapitaliſten rechtfertigt deshalb die ſtrenge Unterſcheidung zwiſchen Arbeitsfreude und Arbeitszwang als zwei verſchiedene Beſtimmungsgründe der Arbeitsluſt, bezw. Arbeitswilligkeit. Wenn wir alſo vom Arbeitszwang der Lohnarbeiter ſprechen, ſo iſt nicht vor allem der zur Lebenserhaltung notwendige Zwang zum Arbeiten zu verſtehen, denn dadurch würden ſich die Lohnarbeiter nur von den Kapital-

rentnern, nicht aber von den selbständigen Arbeitern wie Handwerkern, Bauern, Ausübenden der sogenannten freien Berufe unterscheiden, sondern die durch die Vormachtstellung des Kapitals und seine Verwertungsbedürfnisse den Arbeitern aufgedrängte Art, Weise und Umfang ihrer wirtschaftlichen Betätigung.

Diese unfreie Arbeitsbetätigung hat begreiflicher Weise auf die Arbeitswilligkeit einen stark hemmenden Einfluß, während doch die Unternehmer aus Konkurrenz-, Akkumulations- und Amortisationsgründen ihres stehenden Kapitals an größtmögliche Arbeitsintensität interessiert sind. Denn zwei Arbeiter, die so viel arbeiten als drei, sind billiger, wenngleich sie den Lohn der drei erhalten würden. Ein Unternehmer, der infolge erhöhter Arbeisintensität anstatt 150, nur 100 Arbeiter zu beschäftigen braucht, um die gleiche Produktenmenge herzustellen, spart an Maschinen, Werkzeugen und Arbeitsräumen, [41]) Licht, Heizung, Reinigung, Aufsicht, Versicherungsbeiträgen, Buchhaltungskosten; seine Generalunkosten senken sich noch umsomehr, je mehr stehendes Kapital in der Unternehmung investiert ist. Er kann also mit geringeren Selbstkosten produzieren, wird konkurrenzfähiger, die kapitalistisch notwendige Akkumulation wird erleichtert und ebenso die Einführung der besten Maschinen nach dem neuesten Stand der Technik durch schnellere Abnutzung der im Gebrauch befindlichen infolge intensiverer Arbeit.

Den aus der Lohnarbeit und ihren unerquicklichen Folgen sich ergebenden Mangel an Arbeitsfreude, welche die volle Ausnützung der Arbeitsfähigkeit gefährdet, suchen nun die Unternehmer durch entsprechende Politik der Löhnungsmethoden zu überwinden, um einen ihren Wünschen gemäßen Arbeitswillen zu erzwingen. Um also die Wirkungen der Lohnsteigerungen auf die Arbeitsintensität in vollem Ausmaße kennen zu lernen, ist die Betrachtung der verschiedenen Lohnsysteme notwendig.

1. Der Zeitlohn. — Der Zeitlohn ist das in Deutschland wohl noch am weitesten verbreitete Lohnsystem, das überall dort

41) Durch Steigerung der Arbeitsintensität infolge Einführung der Akkordarbeit haben z. B. in einer Schuhfabrik 4 Maschinen so viel wie früher 7 geleistet und eine Fahrradfabrik konnte von 5 Herden 3 ausblasen. (Philippovich, Gr. d. p. Ö., Bd. II 2. T., S. 269, 10. Aufl., Tübingen 1921). Der Vorteil liegt nicht allein in Ersparung von Zinsverlust unnötiger Kapitalanlagen, als auch in der schnelleren Abnützung der Arbeitsmittel. Es müssen weniger technisch überholte, aber sonst noch brauchbare Maschinen u. s. w. zum alten Eisen geworfen werden. Und da fixe Kapitalanlagen auch ohne Anwendung dem natürlichen Verschleiß unterliegen, so werden durch schnellere Abnutzung derselben infolge intensiveren Gebrauchs auf diese Art ebenfalls Arbeitsmittel erspart.

anzutreffen ist, wo häufiger Wechsel mannigfaltiger Produkte, Präzisionsarbeiten oder solche, deren Erfolge weniger von der Wirksamkeit des Arbeiters abhängen, andere Lohnsysteme nicht ermöglichen oder zweckdienlich erscheinen lassen. Beim Zeitlohnsystem dient als Maß der Entlohnung die Zeit, während welcher der Arbeiter seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Der Arbeiter erhält einen bestimmten Stunden- oder Wochenlohn, gleichviel, ob er einmal mehr oder weniger geschafft hat. Die Frage ist: *Wie wirkt bei diesem Lohnsystem eine Lohnsteigerung auf den Arbeitswillen?* Läßt man die Erfahrung sprechen, so ist Folgendes festzustellen: Der Arbeiter freut sich über den höheren Lohn und zwar umsomehr, je weniger er bisher verdient hat, je knapper seine Lebenshaltung war und seinen Lebensbedürfnissen entsprach. Bekam er die Lohnerhöhung freiwillig, vielleicht seiner besonderen Tüchtigkeit wegen, so wirkt diese Anerkennung zweifellos fördernd auf den Arbeitswillen und kann unter Umständen, besonders wenn weitere Lohnerhöhung in Aussicht steht, zu erhöhter Arbeitsintensität anspornen. Es kommt darauf an, ob der Arbeiter die Lohnerhöhung nicht nur als gerechte Entschädigung seiner bisherigen Tüchtigkeit ansieht. In diesem Falle ist ihm die Lohnerhöhung kein Anlaß zu größerer Anspannung seiner Kräfte, höchstens zur weiteren pflichtgetreuen Erfüllung seiner Arbeit. Meist ist es so, daß der tüchtigere Arbeiter seine Tüchtigkeit erst lange praktisch beweisen muß, bevor er (am untüchtigeren gemessen) einen höheren Lohn bekommt. Solche Lohnerhöhungen bewegen sich aber in engen Grenzen und der tüchtigere Arbeiter hat geringe Aussicht, recht viel mehr zu erhalten als der weniger tüchtige. Wenn auch die Differenzierung der Lohnhöhe nach Fleiß und Geschicklichkeit der einzelnen Arbeiter eine bei Lohnverhandlungen immer wiederkehrende Forderung der Unternehmer ist, so denken sie sich diese doch nicht als eine Lohnsteigerung zugunsten der Tüchtigeren, sondern als eine Herabsetzung oder Stabilisierung der Lohnhöhe der weniger Tüchtigen. [41a)] Zwei objektive

[41a)] Es dürfte interessieren, das z. B. in Neu Seeland und Viktoria der Kampf um die Lohndifferenzierung gemäß der Leistung auch darin zum Ausdruck kommt, daß Schiedsgerichten eingeräumt wurde, Löhne für „langsame Arbeiter" unterhalb der offiziellen Minimallöhne festzusetzen. „In Verbindung mit seiner Festsetzung der Minimallöhne", schreibt A. C. Pigou: The Economics of Welfare, 2. Aufl., London, S. 444, „pflegt das Schiedsgericht eine Schlichtungsinstanz einzusetzen, die einen „Minderlohn" für langsame Arbeiter festsetzen soll. In den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes konnte die Erlaubnis, Minderlöhne zu zahlen, vom Präsidenten oder dem Sekretariat der betr. Gewerkschaft erlangt werden. Man fand jedoch, daß bei solchen langsamen Arbeitern,

Gründe sind es auch, die dem Unternehmer keine allzu große Differenzierung der Zeitlöhne nach oben unter gleichen Berufsausübenden nahe legen. Erstens: Jeder Unternehmer hat verschieden tüchtige Arbeiter, und er kann bei seiner Kalkulation nicht die Arbeitsleistung des schlechtesten, aber auch nicht des besten Arbeiters zugrunde legen. Er nimmt die Durchschnittsleistung zur Grundlage, im anderen Falle würde er zu hohe bezw. zu niedrige Arbeitskosten in die Kalkulation einsetzen. Die tüchtigeren Arbeiter dienen gerade dazu, die durch die schlechteren Arbeiter verursachten Mehrkosten an Arbeitslohn, wie er in die Kalkulation als Durchschnitt eingesetzt ist, wieder auszugleichen. — Zweitens: Zu starke Lohndifferenzierungen würden bald die weniger tüchtigen Zeitlöhner unzufrieden machen und veranlassen, höhere Löhne zu fordern. Diese Tatsache ist unter Arbeitern ein alt bekanntes Argument, womit Unternehmer eine entsprechend höherer Bezahlung für den tüchtigeren Arbeiter ablehnen. [42]) — Diese beiden Gründe tragen wesentlich dazu bei, daß sich gewöhnlich eine Unterbezahlung der tüchtigeren Arbeiter gegenüber der weniger tüchtigen ergibt. Der tüchtigere Arbeiter aber kennt seine Mehrleistung und weiß genau, ob die Lohnzulage seiner Mehrleistung entspricht. Ein Lohn, der trotz Erhöhung noch als relative Unterbezahlung zu gelten hat und als solche auch empfunden wird, kann keine größere Arbeitslust erregen und zu erhöhter Arbeitsintensität anspornen.

Werden die Zeitlöhne infolge tariflicher Abmachung erhöht, so ist von vornherein gar kein Ansporn zur Mehrleistung gegeben. Solche

die nicht durch Alter, Unfall oder Schwäche benachteiligt waren, diese Aemter zögerten, ihre Erlaubnis zu geben. Deshalb wurde nach dem revidierten Gesetz die Ermächtigung dem Präsidenten der lokalen Conciliation Boards übertragen, der dem Vertreter der Gewerkschaften zu hören hatte. In Viktoria liegt die Ausführung in Händen des Haupt-Fabrikinspektors dergestalt, daß in einer Fabrik die Zahl der Personen, die nach Minderlöhnen bezahlt werden, ein Fünftel der gesamten erwachsenen Belegschaft mit vollem Mindestlohn nicht übersteigen darf. Der Widerwillen der Gewerkschaften, solche Gesuche zu genehmigen, rührt von der Furcht her, dadurch den allgemein vom Arbeiter verlangten Leistungsgrad in die Höhe zu treiben und so hinterlistig das Lohnniveau zu senken."

42) Auch leisten oft neueingestellte und jüngere Arbeiter trotz niedriger Löhne dasselbe als solche, die schon 10 Jahre und länger im gleichen Betriebe beschäftigt sind. Verlangen sie aber entsprechend gleicher Leistung gleichen Lohn, dann können sie zu hören bekommen: „Ja sehen Sie mal! Ich kann Sie doch nicht so hoch entlohnen wie Schulze oder Müller, die schon 10 und 15 Jahre bei mir beschäftigt sind. Wenn sie wenigstens nur einige Jahre bei mir bleiben, dann will ich nach und nach Ihren Lohn gerne zur gleichen Höhe aufbessern." (Erlebnisse des Verfassers).

kollektive Lohnerhöhungen sind heute die weitaus wichtigsten und häufigsten und Ausdruck der gegenseitigen Machtverhältnisse. Was man erkämpft hat, ist gewonnen und kein Anlaß mehr zur nachträglichen Konzession an den Gegner, den man erst zur Lohnerhöhung, die man glaubt, verdient zu haben, hat zwingen müssen.

Doch kann auch im Zeitlohn die Arbeitsfähigkeit aufs höchste ausgenützt werden. Die beiden Webb's führen eine Anzahl von Fällen an, wo infolge eines Antreibersystems im Zeitlohn die höchstmögliche Arbeitsintensität erzielt wurde. Englische Spinner mußten immer mehr und schnellerlaufende Maschinen bedienen ohne Mehrlohn für die Extraleistungen und englischen Bergarbeitern wurde unter dem Buttysystem [43]) das Höchstmaß von Arbeitskraft herausgequetscht. Aus diesem Grunde forderten viele englische Gewerkschaften den Akkordlohn, um den Arbeitern für ihre Mehrleistung auch einen Mehrlohn zu sichern und damit auch dem Raubbau an der menschlichen Arbeitskraft einen Damm zu setzen. Dieses Antreibersystem im Zeitlohn ist auch in anderen Ländern und bei uns genügend bekannt und treibt zur höchsten Blüte im Akkordmeister- und Zwischenmeistersystem[44]) — Aber abgesehen von dieser aus der Not-

[43]) „Die Kohlenbergleute haben in einigen Grafschaften sowohl in Stückarbeit wie in Zeitarbeit lange Erfahrungen gehabt. Das Resultat war, daß überall, wo ein starker Gewerkverein ist, die Stückarbeit für alle Häuer gefordert wird. Die Erklärung liegt in den Umständen, unter denen die Arbeit getan wird. Es hat sich für die Unternehmer als ganz unmöglich erwiesen, die zahlreichen in Gängen und Gruben zerstreuten Häuer durch Vorarbeiter oder Betriebsdirektoren beaufsichtigen zu lassen. Außer der Entlohnung der Häuer nach Stücklohnsätzen, war die einzig mögliche Alternative die Vermietung der verschiedenen Teile der Grube an Arbeiterunternehmer, die Häuer nach Stunde annahmen und neben sich arbeiten ließen. Dies war das berüchtigte „Buttysystem", gegen welches die organisierten Häuer hartnäckig gekämpft haben. Es stellte sich heraus daß, wie groß auch immer der übliche Standard für den Taglohn sein mochte, der Buttymeister, der das Tempo angab, die für diesen Lohn zu leistende Arbeit fortwährend steigerte, indem er selber mit ungewöhnlicher Energie arbeitete. Offenbar verlor der gewöhnliche Häuer bei diesem System alle Sicherheit, die ihm der Standardlohnsatz gewähren sollte. Für den Buttymeister lohnte es sich, das Tempo fortwährend zu „beschleunigen", da er das Produkt nicht nur seiner eigenen Extraanstrengung, sondern der seiner ganzen Gruppe erhielt. Nur dadurch konnten die gewöhnlichen Häuer sich die Gleichheit des Lohnsatzes sichern, daß sie die Buttymeister abschafften und selber im Stundenlohn arbeiteten." Sidney und Beatrice Webb; Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine, S. 258f. Band I, 1. Auflage, Stuttgart 1898.

[44]) Während einer Krise arbeitete auch der Autor einmal unter dem sogenannten Schwitzsystem ein viertel Jahr lang bei einem Berliner Zwischenmeister, der 2 Arbeiterinnen und 4 gelernte Arbeiter auf Zeitlohn sitzen hatte. Die Arbeitsleistung, unter der ständigen Kontrolle und tempobestimmenden Mitarbeit des Zwischenmeisters, war bei mäßigem Taglohn so intensiv und aufreibend, daß niemand lange bei ihm aushalten konnte. Kein Akkord- oder Prämienlohnsystem hätte mehr aus dem Arbeiter herauszuholen vermocht. Nur

lage der Arbeiter erzwungenen höchstmöglichen Steigerung der Arbeitsintensität ohne Lohnerhöhung, die nur nebenbei im Zusammenhang unserer Untersuchung konstatiert sei, ist festzustellen, daß im allgemeinen Lohnsteigerungen bei den Zeitlöhnern keine größere Arbeitswilligkeit hervorrufen. Als Gründe gaben wir die gewöhnlich unterwertige relative Bezahlung der tüchtigeren Arbeiter an, sowie die Tatsache, daß Lohnerhöhungen in der Regel erst durch den organisatorischen Druck der Arbeiter zustande kommen, welche die erzwungene Lohnerhöhung als selbstverständliche Entschädigung ihrer bisher schon üblichen Leistung betrachten. Ebenso erwähnten wir auch die Einflußlosigkeit von Lohnsteigerungen als Folge günstiger Marktlage auf die Arbeitsintensität. Es liegt im Wesen der Lohnarbeit, daß eine Lohnerhöhung im allgemeinen nur dann von einer Intensitätssteigerung begleitet ist, wenn der Arbeiter jene nicht ohne höheren Kraftaufwand erzielen kann. Damit berühren wir uns in diesem Punkte mit Herbig, der in seiner Kritik gegen Brentano dasselbe sagt, aber — wie Schmoller mit Recht anfügt — ihn nicht widerlegt und nur an ihm vorbeiredet.[45]) Die Meinungsverschiedenheit Herbigs mit Brentano beruht nicht zum geringsten Teil auf der mangelhaften Unterscheidung zwischen der Arbeitswilligkeit, die unter dem schwankenden Einfluß der Arbeitsfreude und des Arbeitszwanges steht, und dem gewohnheitsmäßigen Intensitätsgrad, der, „als Ergebnis der Kulturstufe der Gesamtheit und der Erziehung des Einzelnen eine Eigenschaft geworden ist, einen Bestandteil der Leistungsfähigkeit“[46]) bildet. Dieser gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad, den nach unserer Auffassung Brentano, ohne ihn so zu benennen, im Auge hat, läßt Herbig ganz außer Acht und dieser wird, wie wir schon früher ausgeführt haben und durch Weddigen mit einem Beispiel aus der Erfahrung belegt worden ist, tatsächlich in größtem Umfange von der durch die Lohnhöhe ermöglichten Lebenshaltung und Erziehung ganz mechanisch bestimmt.

W. Roscher dürfte mit folgenden Worten das Zeitlohnproblem in Bezug auf die Arbeitswilligkeit richtig gekennzeichnet haben: „Die Arbeitslust der Menschen wird vorzugsweise davon bedingt, in welcher

---

die schlechte Arbeitsmarktlage führte ihm immer wieder auf längere Zeit Arbeitskräfte zu.

45) Herbig, a. a. O. S. 214.

46) Herbig, a. a. O. S. 193.

Ausdehnung und mit welcher Sicherheit sie die Früchte ihres Fleißes selber zu genießen hoffen. Darum arbeiten in der Regel der Sklav und der Fröhner am unlustigsten, der Zeitlöhner mit geringerem Eifer als der stückweise bezahlte Arbeiter, welcher letztere daher für sich selbst wie für seinen Herrn am einträglichsten zu sein pflegt. Die Ueberlegenheit der Stückarbeit ist umsogrößer, je mehr der Arbeiter seinen Vorteil berechnet: also bei naiv ungebildeten und bei wahrhaft pflichtgetreuen Arbeitern am geringsten. Ganz ähnlich, wie die Hoffnung auf eine durch Fleiß verbessernde Lage, wirkt die Furcht, seine Lage durch Unfleiß zu verschlechtern."[47]) In diesen Worten kommt die Bedeutung und der auf den Arbeitswillen hemmende Einfluß der unselbständigen, abhängigen Lage der Arbeiter zum Ausdruck, die schon Adam Smith gegen die „Faulheitstheorie" folgendermaßen formuliert hat: „Nichts kann abgeschmackter sein, als sich einzubilden, daß die Menschen im allgemeinen weniger arbeiten sollten, wenn sie für sich arbeiten, als wenn sie für andere Leute arbeiten. Ein armer unabhängiger Handwerker wird gewöhnlich arbeitsamer sein, als selbst ein Taglöhner, der nach dem Stück arbeitet. Der eine hat den vollen Genuß von dem Produkt seines Fleißes, der andere teilt ihn mit seinem Arbeitgeber."[48]) Im letzten Satz ist das ganze Lohnproblem eingehüllt und birgt sich die wahrhafte Ursache zurückgehaltener Arbeitsleistung. Diese nun künstlich zu beleben, wo wirksames Antreibersystem nicht möglich ist, braucht es eine andere Entlöhnungsmethode, die ausgiebigere Kraftentfaltung verspricht und der schwachen Arbeitswilligkeit genügend auf die Beine hilft. Das Stücklohnsystem, als das dem Kapitalismus, der die Arbeitsfreude den meisten Arbeitern genommen hat, adäquatere System, tut zum großen Teil dies Wunder.

2. Das Stück- oder Akkordlohnsystem. Das Stück- od. Akkordlohnsystem ist eine Löhnungsmethode, bei welcher das tatsächliche Arbeitsergebnis, die Arbeitsleistung als Maß der Lohnhöhe dient. Es ist mit vielerlei Vor- und Nachteilen der beiden Kontrahenten verknüpft. Uns interessiert aber nur die durch das Akkordsystem mögliche und wahrscheinliche Steigerung der Löhne und der Arbeitswilligkeit.

Es ist ja nicht so, wie mans gerne drastisch ausdrückt, der Zeitlöhner werde nur für seine Anwesenheit bezahlt; man erwartet von ihm nicht selten ein sehr hohes Quantum Arbeit als Mindestleistung,

47) System der Volkswirtschaft, Bd. I, S. 78, 1882.
48) a. a. O. S. 109.

will er seine Entlassung nicht riskieren. Auch ist es nicht so, daß der Stücklohn als Beweis dafür dienen könnte, der Arbeiter bekomme seine ganze Arbeit bezahlt, denn je mehr er arbeite, desto mehr verdiene er ja. Mag der Arbeiter bei zehnfacher Leistung immer genau den zehnfachen Lohn dafür erhalten, so ist absolut nichts darüber ausgesagt, ob er nun seinen ganzen Arbeitsertrag oder nur einem Teil davon im Lohn zurückkbekommt. Der Stücklohn ist blos eine modifizierte Form des Zeitlohnes, wobei sich der Lohn direkt am Arbeitsquantum mißt. Er kann sehr niedrig und der im Stück verkörperte Arbeitswert sehr hoch sein und umgekehrt. „Es handelt sich nicht darum, den Wert des Stücks durch die in ihm verkörperte Arbeitszeit zu messen, sondern umgekehrt die vom Arbeiter verausgabte Arbeit durch die Zahl der von ihm produzierten Stücke.“ [49]) Es würde totsicher kein Kapitalist für längere Zeit weder auf Akkord noch überhaupt arbeiten lassen, müßte er bei diesem oder einem andern Lohnsystem dem Arbeiter seine Produktionsmittel umsonst zur Verfügung stellen und die ganze Arbeit bezahlen, also den ganzen Arbeitsertrag in Geldform dem Arbeiter zurückgeben. Wo das arbeitslose Einkommen dann herkommen sollte, bliebe ein ewiges Rätsel.

Dadurch, daß die Lohnhöhe direkt vom Produktenquantum abhängig ist, wird der Arbeiter persönlich an möglichst intensiver Arbeit interessiert. Erfahrungsgemäß arbeiten Akkordlöhner auch um ein Bedeutendes fleißiger als Zeitlöhner und verdienen gewöhnlich auch mehr als diese. [50]) Der natürliche Drang nach Befriedigung ihrer vielseitigen und unbegrenzten Bedürfnisse treibt die Arbeiter zur höchsten Kraftentfaltung an bei einem Lohnsystem, das ihnen der Arbeitsleistung entsprechend auch höheres Einkommen verbürgt. Doch auch dieses System wirft Schatten. Der Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit, der gern übersehen wird und doch einmal da ist, legt sein unerbittliches Veto ein gegen das die Arbeitswilligkeit aufs höchste steigernde Stücklohnsystem. Dem Arbeiter ist es um den höheren Lohn zu tun, den er sich durch vermehrte Leistung verdienen will, dem Unternehmer dagegen um die vermehrte Leistung, wozu ihm der höhere Lohn nur als Lockmittel dient. Hat der Arbeiter nun bewiesen, daß er mehr zu leisten imstande ist, so regt sich die kapitalistische

49) K. Marx, Kapital I, S. 515.

50) Vergleiche Ludwig Bernhard, Handbuch der Löhnungsmethoden, S. 68 ff., Leipzig 1906.

Natur des Unternehmers und brennt darauf, durch Reduzierung der Akkordsätze, ohne daß sich die Arbeitsbedingungen verbessert zu haben brauchen, sich diese Mehrleistung auch ohne Mehrlohn anzueignen. Unter dem Namen des „Akkordreißens" oder der „Akkorddrückerei" ist diese Erscheinung zu sehr bekannt, als daß Beispiele dafür angeführt werden müßten. Man braucht dabei hinter dem Unternehmer gar nicht immer besondere Habgier zu suchen; es gelten auch noch andere Motive. So die Konkurrenzfurcht, die anderen Unternehmer könnten mit niedrigeren Lohnkosten billiger verkaufen und ihn aus dem Felde schlagen und dann die allgemeine Anschauung, daß ein gewisser Akkordverdienst, der den üblichen Durchschnittslohn übersteigt, für den Arbeiter genug sei. — Dieses Akkordreißen aber ruft bei der Arbeiterschaft gewöhnlich schwere Erbitterung hervor. In gutem Glauben haben die Akkordarbeiter ihr Bestes gegeben, um sich nachher als die schwächeren Kontrahenten in ihrer Hoffnung auf höheren Lohn getäuscht zu sehen. Man zwang sie, die bewiesene höhere Arbeitsleistung beizuhalten, setzte aber das erreichte höhere Lohnniveau durch Reduzierung der Akkordsätze wieder herab. Dieses Herunterreißen der Akkordsätze hat den Erfolg des Stücklohnsystems schwer beeinträchtigt. Die Arbeiter fühlten sich um ihren Anspruch auf einen ihrer gestiegenen Arbeitsleistung entsprechenden Mehrlohn geprellt und hielten mit ihrem Arbeitstempo zurück. Das Bremsen, wie man diese Reaktionserscheinung nennt, oder go canny, wie der Engländer sagt, ist daraufhin unter den Arbeitern genau so üblich geworden, wie das Akkordreißen und hat den ausgesprochenen Zweck, den Unternehmer über die mögliche Arbeitsleistung im Unklaren zu lassen. Die Arbeiter setzen unter sich eine Akkordgrenze fest, über die keiner verdienen darf ohne in Verruf bei seinen Kollegen zu kommen. Dazu meint Zwiedineck-Südenhorst: Der Arbeiter hält die Leistung aus Furcht zurück, weil gewöhnlich das Hinauftreiben der Verdienstthöhe zu einer Herabsetzung der Akkordpreise führt. Das ist eine Tatsache, die gewöhnlich von den Theoretikern in der Studierstube viel zu sehr unterschätzt und von den Unternehmern am grünen Tisch gerne verschwiegen wird.[51]) Würden die Arbeiter hemmungslos bei fortgesetztem Herunterreißen der Akkordsätze immer wieder mehr arbeiten, um dem Phantom eines höheren Lohnes nachzujagen, so führte dies zweiffellos zu einer dauernden Ueber-

[51]) Arbeitsbedarf und Lohnpolitik, Grundriß der Sozialökonomik, 1914, VI. Abt. S. 276.

anstrengung, zu einem Raubbau an der Arbeitskraft und frühzeitigem Siechtum der betreffenden Arbeiter. „Auch volkswirtschaftlich betrachtet", schreibt Philippovich, „nützt jener Arbeiter der Gesamtheit am meisten, der in der Summe der Leistungen seiner ganzen Arbeitsperiode die größten Ueberschüsse über seine Kosten erzielt hat. Das ist aber nicht notwendigerweise der Arbeiter, der während der Jahre der Vollkraft Außergewöhnliches geleistet, seine Arbeitskraft frühzeitig verbraucht hat. Vom privatwirtschaftlichen Standpunkte ist ein solcher Raubbau an der Volkskraft gewinnbringend, vom Standpunkt der Gesamtheit aus nicht." [52]) Und daß die Arbeiter tatsächlich geneigt sind, durch immer größere Anstrengung dem Akkordreißen nachzugeben, beweist die Erfahrung überall dort, wo kein von Mitarbeitern ausgeübter moralischer Zwang zum Bremsen besteht und die Arbeiter noch nicht klug genug sind, ihre eigenen Interessen gegenüber kapitalistischen Uebergriffen mit Erfolg wahrzunehmen. Wer lange selbst genug fabriktätig war, weiß, wie leicht die Arbeiter immer wieder gewillt sind, eines höheren Lohnes wegen sich zu überarbeiten, und was für ein starker moralischer und manchmal gewerkschaftlicher Druck oft nötig ist, die Arbeitsintensität auf ein das Lebensinteresse der Arbeiter erhaltendes Maß zu beschränken. — Wer aber das Bremsen als Tatsache für sich betrachtet und nicht in seinem ursächlichen Zusammenhang als natürliche Reaktion gegen die dem Stücklohnssystem innewohnende Tendenz zum Herabdrücken der Akkordsätze und schließlich auch des Lohnniveaus überhaupt, der kommt leicht zu falschen deduktiven, der Erfahrung widersprechenden Urteilen. So meint z. B. Herbig, daß bei einem nicht durchsichtigen Lohnwesen die Arbeiter durch bewußtes zurückhalten der Leistung beweisen wollen, daß sie mit den bisherigen Akkordsätzen einen gewissen als notwendig anerkannten Durchschnittslohn nicht verdienen können, und so höhere Akkordsätze mit geringerer Leistung durchzudrücken versuchen. [53]) In Bezug auf solche Möglichkeit schreibt Zwiedineck: „Dieses dürfte aber nur ganz selten vorkommen, weil die Arbeiter, wenn sie den Durchschnitt wirklich verdienen können, nicht freiwillig ihre Verdienstgrenze herabsetzen auf die ungewisse Aussicht hin, dadurch höheren Lohnsatz für einen überdurchschnittlichen Verdienst zu erzwingen oder den Durchschnitts-

---

52) Grundriß der politischen Oekonomie, Tübingen 1921, 10. Aufl., Bd. II, 2. T., S. 304.

53) a. a. O. S. ff.

lohn bequemer verdienen zu können."[54]) Herbig überschätzt die Energie der Arbeiter zu solchen Experimenten und meint obendrein, die Arbeiter könnten sich diesen Luxus eines Lohnausfalles leichthin gestatten.

Lassen wir noch A. Smith zu Wort kommen über die nicht durch das Bremsen gehemmte Wirkung einer durch das Stücklohnsystem in Aussicht stehenden Lohnerhöhung: „Im Gegenteil," sagt er nach Ausführungen, daß hoher Lohn die Arbeiter fleißiger und nicht faul mache, „sind die Arbeiter, wenn sie nach dem Stück bezahlt werden, sehr geneigt, sich zu überarbeiten und in wenigen Jahren ihre Gesundheit und Leibesbeschaffenheit zu ruinieren . . . Wir rechnen unsere Soldaten nicht eben zum arbeitsamsten Menschenschlag, dennoch mußten, wenn sie zu einigen bestimmten Arbeiten gebraucht und nach dem Stücke reichlich bezahlt wurden, ihre Offiziere oft mit dem Unternehmer ein Abkommen treffen, damit es ihnen nicht möglich wurde, bei dem Satze, nach dem sie bezahlt wurden, jeden Tag mehr als eine gewisse Summe zu verdienen. Bevor dies Abkommen getroffen war, brachte sie der Wetteifer untereinander und das Verlangen nach größerem Gewinn häufig dahin, sich zu überarbeiten und ihre Gesundheit durch übermäßige Anstrengungen zu schädigen . . . Wenn die Arbeitgeber immer auf die Eingebung der Vernunft und Menschlichkeit hörten, so würden sie oft Veranlassung haben, den Fleiß von vielen ihrer Arbeiter eher zu mäßigen als anzufeuern. Es wird sich, wie ich glaube, bei jeder Art von Gewerbe herausstellen, daß ein Mensch, der mit so viel Mäßigung arbeitet, um ununterbrochen arbeiten zu können, nicht nur seine Gesundheit am längsten erhält, sondern auch im Verlaufe des ganzen Jahres das größte Arbeitsquantum verrichtet."[55]) Das privatwirtschaftliche Interesse der Unternehmer ist anders orientiert, es machte Staatshilfe und Selbsthilfe der Arbeiter notwendig zum Schutze der Menschlichkeit, und das Bremsen, das A. Smith den Unternehmern zumutet, hat der Arbeiter selbst übernehmen müssen.[56])

54) Arbeitsbedarf und Lohnpolitik, Grundriß der Sozialökonomik, 1914, VI. Abt., S. 276.

55) a. a. O. S. 106f.

56) Der ungehemmten „Akkorddrückerei" wird ja nun durch Tarifverträge ein gewisser Damm entgegengesetzt. Aber meist werden in diesen nicht die Stückpreise selbst geregelt, sondern nur ein Mindestakkordlohn garantiert, der gewöhnlich höher ist, als der Mindestlohn für Zeitlöhner im gleichen Betrieb. So müssen zwar die Akkordsätze eine bestimmte den Mindestlohn garantierende Höhe haben, jedoch die Akkorddrückerei und das Bremsen werden dadurch nicht beseitigt.

3. **Das Prämienlohnsystem.** — Verliert so das Akkordsystem die gewünschte intensitätssteigernde Wirkung, weil die Unternehmer das Herabsetzen der Stückpreise nicht lassen und die Arbeiter infolgedessen auf das Stoppen ihres Arbeitstempos nicht verzichten können, so wird auf allerhand Wegen dennoch versucht, die Kraftquellen der Arbeiter auf möglichst ergiebigerweise auszuschöpfen. Die bekanntesten Mittel dazu sind die Prämienlohnsysteme in vielerlei Variationen und Kombinationen des Zeit- und Stücklohnsystems. Dem Arbeiter wird gewöhnlich ein bestimmter Zeitlohn gesichert; stellt er das Produkt in einer kürzeren als der festgesetzten normalen Grundzeit her, so bekommt er für jede ersparte Stunde eine Prämie, die aber nie den vollen Wert der ersparten Arbeitszeit entspricht.[57]) Dadurch soll das Interesse des Arbeiters an Mehrleistung erhalten

Beweisen die Akkordarbeiter durch erhöhte Kraftanstrengung, daß sie den tariflich garantierten Mindestlohn in kürzerer Zeit als bisher verdienen können, so liegt bei entsprechender Herabsetzung der Akkordpreise kein Tarifverstoß vor. Die das höhere Arbeitstempo nicht mithaltende Akkordlöhner werden als minderwertig stigmatisiert; der Ehrgeiz und auch die Furcht vor Entlassung läßt sie dann das Letzte aus sich herausholen. Auch die Klausel in Tarifverträgen, daß bestehende Akkordsätze nicht reduziert werden dürfen, ist selbst während der Tarifzeit kein unbedingter Schutz vor Akkorddrückerei. Zu oft werden durch unbedeutende Aenderungen am Arbeitsstück niedrigere Preise als der Aenderung entspricht, festzusetzen versucht und neu aufkommende Akkorde überhaupt nach der einmal bewiesenen höheren Leistungsfähigkeit niedriger kalkuliert. — Bei einer Umfrage über die derzeitigen Akkordverhältnisse, welche die früheren, eigenen Erfahrungen des Verfassers wieder bestätigten, wurde ihm folgender merkwürdige Fall erzählt: In einem Großbetrieb mit tariflich geregelter Akkordarbeit ist der Spitzenlohn für Akkordarbeiterinnen 45 Pfennig die Stunde. Eine Arbeiterin lieferte ausnahmsweise ihren Akkordzettel mit 50 Pfennig die Stunde ab. Sofort kam der Ingenieur zum Werkführer und frug diesen, was er denn für Preise mache, da jene Arbeiterin 50 Pfg. die Stunde verdienen könne. Der Werkführer wiederum hielt der betreffenden Arbeiterin vor: „Wie können Sie nur mit 50 Pfg. die Stunde einliefern; seien Sie doch nicht gar so rachgierig! Wollen Sie denn haben, daß sich Ihre Kolleginnen noch mehr abrackern müssen?“ Dabei ist dieser Werkführer wegen seiner Preismacherei bei den Arbeitern nicht einmal gerade beliebt.

57) Unter den Prämienlohnsystemen ist wohl das von Halsey mit mancherlei Aenderungen am meisten bekannt und verbreitet. Nach diesem System erhält der Arbeiter für jede unter der normalen Grundzeit ersparten Arbeitsstunde einen gleichbleibenden Prozentsatz, z. B. $33^1/_3$% des festgesetzten Stundenlohnes als Prämie. — Nehmen wir an, die Grundzeit für das herzustellende Produkt betrage 10 Stunden und der Lohn dafür 6 Mark. Werden genau 10 Stunden gebraucht, so erhält der Arbeiter 60 Pfg. die Stunde, für die Gesamtleistung 6 Mark. In diesem Falle gibt es keine Prämie. Sinkt die gebrauchte Arbeitszeit auf 8 Stunden, so bekommt er 8 mal 60 Pfg. für Stundenlöhne oder 4.80 Mk. plus $33^1/_3$% des ersparten Zeitlohnes von 1.20 Mk. - 40 Pfg; also nur 5.20 Mk. für die gleiche Leistung, aber pro Stunde 65 Pfg. Werden nur 6 Stunden gebraucht, so sinkt der Gesamtlohn für die gleiche Leistung auf 4.40 Mk., der Stundenlohn dagegen steigt auf $73^1/_3$ Pfg. Mit Zunahme der Zeitersparnis wächst auch die Prämie; pro Zeiteinheit steigt zwar der Lohn, fällt aber im Vergleich zur wirklichen Arbeitsleistung.

bleiben und der Unternehmer wegen seiner Teilhaberschaft am erzielten Mehrertrag weniger zur Herabsetzung der Lohnsätze veranlaßt werden. Ein System also, welches das gefürchtete Akkordreisen dadurch beseitigen soll, daß man von vornherein einen zu hohen überdurchschnittlichen Lohnverdienst unmöglich macht, indem der Arbeiter gezwungen wird, den Erfolg erhöhter Kraftanstrengung mit dem Unternehmer zu teilen.

Diese Prämiensysteme verhindern aber erfahrungsgemäß weder das Akkordreißen, [57a]) noch bewirken sie immer die allerhöchste Arbeitsleistung, eben weil der Arbeiter vor Herabsetzung der Lohnsätze nie sicher ist und die Teilung des Erfolges eigenen Fleißes mit dem Unternehmer die Arbeitslust nicht gerade besonders fördert. Zudem wird gar nicht selten die den Mindestlohn sichernde Grundzeit der herzustellenden Produktenmenge so niedrig angesetzt, daß der Arbeiter nur mit unverhältnismäßig großem Kraftaufwand und nicht ohne Ueberanstrengung den gewöhnlichen Durchschnittslohn zu überschreiten imstande ist, was ihm dann jeden Reiz zu außerordentlicher Mehrleistung benimmt. Die Prämienlohnsysteme, die, wie das Stücklohnsystem, auf tatsächlicher Arbeitsleistung basieren, fördern wohl den Arbeitswillen und umsomehr, je weniger gar zu schwer Mehrlohn in Aussicht steht; aber auch sie bringen nicht immer den privatwirtschaftlich gewünschten Erfolg. Je intelligenter, je besser organisiert die Arbeiter sind, je mehr auch sie sich auf ihren Vorteil und Lohn und Leistung gegeneinander abzuwägen verstehen, desto weniger sind auch die Prämienlohnsysteme imstande — die Arbeitsmarktlage dabei unberücksichtigt — aus ihnen alle verfügbaren Ar-

---

[57a]) Dazu führt J. Ermanski in seinem Werk: „Wissenschaftliche Betriebsorganisation und Taylor-System", Berlin, 1925.. S. 82f. Folgendes aus: „ . . . wenn die Arbeiter unter Anspannung aller Kräfte die für die Anfertigung einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstücken notwendige Zeit bedeutend verkürzen und diese Verkürzung zu einer allgemeinen Erscheinung wird, so werden sie gerade an dieſem Punkt übertölpelt. Den Arbeitern wird da gesagt: Die Grundzeit ist nicht richtig festgesetzt worden, um eine bestimmte Anzahl Bolzen anzufertigen, brauche man, sagen wir, nicht 10, sondern blos 8 Stunden und das hätten ja die „eifrigen" Arbeiter selbst bewiesen. Daraus zieht der Unternehmer folgenden Schluß: man muß nicht diejenige Anzahl von Bolzen zum Ausgangspunkt nehmen, die früher an einem Zehnstundentage angefertigt wurde, sondern die jetzt angefertigt wird. Für diese vergrößerte Menge an Bolzen muß man den früheren Grundtagelohn bezahlen. Und die Zuschlagsprämie wird nun für eine zusätzliche, über diese nun festgesetzte hinausgehende Menge an Bolzen bezahlt. Es tritt die den Arbeitern wohl bekannte Kürzung der Akkordsätze ein." Ermanski zitierte dann von allem auch Taylor für seine Ansicht, die er übrigens auch mit Beispielen aus der Praxis belegt.

beitskräfte ohne entsprechenden Mehrlohn herauszulocken. [57b]) Taylor bezeichnet Akkord- und Prämienlohnsysteme zusammenfassend als Locksysteme und hebt damit in treffender Weise das charakteristische Merkmal gegenüber dem Zeitlohnsystem hervor, dem mangels besonderen Anreizes jede intensitätssteigernde Wirkung fehlt. [58])

4. Das Pensumsystem. — Bei all diesen Löhnungsmethoden, wobei ein in Aussicht stehender höherer Lohn als Lockmittel für Mehrleistung dienen soll, bleibt dem Arbeiter unter normalen Arbeitsbedingungen immer noch eine gewisse Initiative über das Maß seiner Kraftanstrengung. Diesem letzten Rest freier Initiative, der sich in negativer Weise besonders beim Akkordlohn im „Bremsen" für das Verwertungsbedürfnis des Kapitals noch unliebsam bemerkbar macht, versetzt nun das Pensumsystem den endgültigen Garaus, womit der ungeschminkte Zwangscharakter der modernen Lohnarbeit voll zum Ausdruck kommt. Seine bekanntesten großen Wortführer und Praktiker sind Fr. M. Taylor und Ford.

Das Pensumsystem, das neben dem Stück-, Prämien- oder Zeitlohnsystem einhergehen kann, ist nach Taylor's „wissenschaftlicher Betriebsführung" kurz Folgendes: Auf Grund exakter wissenschaftlicher Zeit- und Bewegungsstudien werden alle überflüssigen Handgriffe und Bewegungen des Arbeitenden ausgeschaltet, umständliche vereinfacht und das höchstmögliche Maschinen- und Arbeitstempo errechnet. Aus einer so errechneten Idealzeit, in welcher ein bestimmtes Arbeisquantum theoretisch hergestellt werden kann, wird nun unter Abzug der notwendigsten Pausen das Arbeitspensum für einen erstklassigen Arbeiter festgestellt. Die richtige Auslese unter den Arbeitern

---

[57b]) Wie viele andere Nationalökonomen, hat auch A. C. Pigou über die Prämienlohnsysteme keine günstige Meinung u. schreibt a. a. O. S. 453: „In Wirklichkeit . . . sind sie (die Prämienlohnsysteme; der Verf.) nicht fair. Wenn ein Arbeiter (ceteris paribus) seine Arbeitsleistung verdoppelt, so trägt er infolge seiner kürzeren Inanspruchnahme der Maschinerie für ein gegebenes Produkt weit mehr als doppelt so viel zum Nutzen seines Arbeitgebers bei. Denn daß sein Arbeitgeber, wie er es unter allen Prämienmethoden tun wird, wesentlich weniger als das doppelte seines früheren Lohnes gibt, ist Ausbeutung, oder, wenn es in Wirklichkeit keine ist, wird es doch für eine solche gehalten. . . . Diese Ungerechtigkeit (daß für doppelte Arbeitsleistung nicht doppelter Lohn bezahlt wird; der Verf.) ist dazu angetan, früher oder später bemerkt zu werden, und wenn sie bemerkt wird, so wird das Ressentiment, das der Arbeiter natürlicherweise dagegen haben wird, aller Wahrscheinlichkeit nach die Arbeitsleistung herunterdrücken u. jede günstige Wirkung, die die Methode vielleicht am Anfang auf das Nationaleinkommen gehabt haben mag, illusorisch machen."

[58]) Fr. W. Taylor. Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung; deutsch von Rudolf Roesler, 1922, S. 36.

soll dafür sorgen, daß dieses Pensum auch erreicht wird. Wichtig ist, daß die Bestleistung, die nun genau bekannt ist, zur Normalleistung gemacht wird.[58a]) Jede freie Initiative, in welchem Maße der Arbeiter von seiner Arbeitsfähigkeit Gebrauch machen will, ist ihm genommen, die Drückebergerei (worunter Taylor das Bremsen der Arbeiter versteht) unmöglich gemacht. Eine Menge „Funktionsmeister", von denen der eine nur drillt, der zweite die Geschwindigkeit überwacht, der dritte für die Versorgung mit Werkzeugen und das Einrichten der Maschinen da ist und so fort",[59]) überwachen ständig die ganze Tätigkeit des Arbeiters und sorgen für die vollkommene Ausnützung seiner Arbeitsfähigkeit. Kann der Arbeiter das vorgeschriebene Pensum nicht leisten, so wird er als unbrauchbar entlassen. Nicht mehr die verlockende Aussicht auf höheren Lohn ist für den Grad der Arbeitsintensität entscheidend, sondern das unbedingte Muß, das einmal von der Betriebsleitung auf Grund exakter Berechnungen festgesetzte Pensum zu erreichen. Ist der taylorisierte Arbeiter einmal in dies System eingespannt, so bleibt ihm kein Spielraum mehr zu irgend einer freien Betätigung oder gar die Möglichkeit, die Arbeit bewußt zurückhalten zu können; die Ausführung der Arbeitsaufgaben, bis ins kleinste Detail vorgeschrieben, läuft zwangsmäßig ab, sie ist vollkommen mechanisiert und beherrscht von der Betriebsleitung, dem sogenannten Stab, nach Gottl die „Drahtzieher der Arbeiterpuppen".

Das auf strenge Arbeiterauslese und äußerste Rationalisierung der Arbeit beruhende Pensumsystem charakterisiert sich also dadurch, daß es vollständig über den Arbeitswillen gebietet und dem Arbeiter von vornherein seine ganze Arbeitsfähigkeit in Anspruch nehmende Arbeitsleistung aufzwingt. In dieser wesentlichen Gestalt finden wir das Pensumsystem auch bei Ford. „Jede erforderliche Sekunde wird dem Arbeiter zugestanden und keine mehr;"[60]) auch bei ihm

[58a]) J. Ermanski, der rationelle Leistungsnormen nicht wesentlich als geometrische, sondern als psychophysiologische Probleme auffaßt, und welcher über die auf der Stoppuhrmethode, die nur die Zeitspanne, nicht aber den Leistungsaufwand messen kann, beruhenden Wissenschaftlichkeit Taylor'schen Betriebsführung eine vernichtende Meinung hat, schreibt a. a. O. S. 136: „Freilich an einer Stelle sagt Taylor selbst, daß man bisweilen die „Norm", die man aus der Arbeit eines erstklassigen Arbeiters gewonnen hat und die in sehr bedeutendem Maße die Leistungsnorm des Durchschnittsarbeiters übersteigt, für alle Arbeiter nicht obligatorisch machen kann. Wann tritt aber dieser Fall ein? Nun erst dann, wenn man jene Arbeiter einfach nicht auftreiben kann!

[59]) Fr. v. Gottl-Ottlilienfeld, „Fordismus", Jena 1925."

[60]) Ford, mein Leben und Werk, S. 95.

ist die Arbeitsfähigkeit die einzige Grenze des Arbeitstempos. Wie bei Taylor, so muß auch bei Ford der Arbeiter sein Bestes geben, um den gestellten Leistungsanforderungen gerecht zu werden. Was dagegen das Taylor'sche vom Ford'schen Pensumsystem unterscheidet, ist einmal der große Beamtenapparat, der umständliche Instanzenweg mit dem ungeheueren Formularwesen. W. Kochmann schreibt, daß in einem Taylorbetrieb auf einen Beamten nur 3 Arbeiter kommen, während bei gewöhnlich geleiteten Betrieben das Verhältnis wie 1 : 12 ist; [61]) dadurch wachsen die Generalunkosten ganz enorm und verzehren den größten Teil der ersparten Löhne wieder auf. — Diese äußerst kostspielige Ueberorganisation wird beim Taylorsystem vor allem durch die nicht organische Eingliederung der Arbeitsintensivierung in eine gesamte Betriebsrationalisierung bedingt, wodurch die Ausführung jeder einzelnen Arbeit als etwas Gesondertes ein strenges Kontrollsystem notwendig macht. Außerdem verlangt auch die Entlohnung nach dem Prämienlohnsystem an und für sich schon ein größeres Buchführungs- und Formularwesen.

Bei Ford stehen alle Arbeiter im Zeitlohn. Die bei ihm auf die Spitze getriebene Typisierung der Produktion läßt im weitgehendsten Maße Arbeitstempo bestimmende Maschinen, wie laufende Bänder, zur Anwendung kommen, welche die vielen Arbeitsaufsichten des Taylorsystems überflüssig machen. Was bei Taylor der Geschwindigkeitsmeister — oder „Hetzvogt", wie ihn die Arbeiter nennen — zu tun hat, das besorgt bei Ford ganz mechanisch das als „Fließarbeit" bezeichnete Betriebssystem; der Hauptgrund wohl, warum sich Ford den Zeitlohn leisten kann und trotzdem der höchsten Kraftanstrengung seiner Arbeiter sicher ist. In dieser zeitlich genau fixierten Pensumarbeit, diesem modernsten Betriebssystem, das die Arbeiter nach ihrem Ausdruck wie an die Kette gelegt wohl oder übel zu der vom Unternehmer gewünschten Leistung zwingt und alle Akkord- und Prämienlohnverfahren überflüssig macht, kann das ideale Endziel aller Lohnsysteme erblickt werden.

Hiermit ist nicht der Unterschied hervorgehoben zwischen dem, was man gewöhnlich Taylorismus oder Fordismus nennt, dieser geht viel weiter, sondern nur zwischen dem Taylor'schen und Ford'-

---

61) Das Taylorsystem und seine volkswirtschaftliche Bedeutung; Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 38.

schen Pensumsystem. Beide aber haben trotz der großen formalen Unterschiede die gleiche arbeitsintensivierende Wirkung. Ob unter dem Zeitlohnsystem von Ford oder dem Differenziallohnsystem von Taylor, immer ist dem Arbeiter der letzte Rest eigener Initiative und freier Verfügung über die eigenen Arbeitskräfte genommen, die bis zur Grenze der Arbeitsfähigkeit voll ausgeschöpft werden. Die Arbeitsfreude wird dabei immer noch als schöne Sache geschildert und oft verwechselt mit der aus Not erzwungenen größeren Arbeitswilligkeit, aber das Pensumsystem, der Arbeitszwang par excellence, ist auf solch irrationale Momente nicht mehr angewiesen, die Rationalisierung der Arbeit hat sie vollkommen ausgeschaltet, der Arbeiter ist nur noch sachliche Kraftquelle.

Dieses System, mag es nun nach Taylor oder Ford angewandt werden, verwandelt die Lohnarbeiter sozusagen in lebende Maschinen. Die soziale Not zwingt sie zur Unterwerfung auch unter dieses System und der höhere Lohn, der ihnen winkt, macht die Unterwerfung etwas leichter. Ford zahlt einen Mindesttagelohn von 6 Dollar, der weit über den Durchschnittslohn der gewöhnlichen Betriebe hinausgeht, und Taylor ließ seinen Arbeitern 30 bis 100 Prozent über den üblichen Durchschnittslohn verdienen. Wir sehen, auch das Pensumsystem kann (vorläufig wenigstens) auf Lockmittel nicht ganz verzichten. — Es kommt uns nun nicht darauf an, zu wissen, ob die unter dem Pensumsystem stehenden Arbeiter ihrer erhöhten Leistung entsprechend auch wirklich höhere Löhne bekommen, ob nicht der Mehrlohn ein Minimum dessen ist, was durch die forcierte Kraftanstrengung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit notwendig ist. Es genügt uns, auch hier die immense Bedeutung der Lohnhöhe für die Arbeitswilligkeit feststellen zu können. Ford hat erleben müssen, daß ihm die meisten seiner Arbeiter nach ganz kurzer Zeit wieder davon liefen. Er hat den Mindestlohn zuerst auf 5 und dann auf 6 Dollar erhöht und den Arbeiterumsatz dadurch einschränken können. Was beim Zeitlohn gewöhnlich ausgeschlossen und beim Stück- oder Prämienlohnsystem nicht immer den gewünschten Erfolg hat, das wird durch das Pensumsystem in vollkommenem Maße erreicht: Die restlose Ausnützung der Arbeitsfähigkeit. Ja häufig ist sie von einer Steigerung der Arbeitswilligkeit begleitet, die zur Ueberarbeitung und frühzeitigem Verfall der Arbeitskräfte führt. Taylor sagt wohl: wo nach seinem System die Arbeiter überangestrengt werden, da sei der Betrieb nicht wissenschaftlich, sondern falsch geleitet. Aber

W. Kochmann weist mit Recht darauf hin, daß das Taylorsystem alle nicht ganz tüchtigen Arbeiter ausschaltet. Dies hat notwendigerweise eine Ueberarbeitung der weniger tüchtigen Arbeiter zur Folge, die nicht entlassen werden wollen, schon des höheren Lohnes wegen, der ihnen winkt, und außerdem den „Makel" scheuen, nicht zu den „erstklassigen" Arbeitern zu gehören. „Anscheinend glaubwürdig", zitiert Kochmann, „allerdings von hier aus nicht kontrollierbar, wird berichtet, daß Arbeiter in taylorisierten Betrieben stimmulierende Medikamente nehmen, um den Anstrengungen der neuen Arbeitsweise gewachsen zu sein, und es soll angeblich häufig vorkommen, daß sie sich die Haare färben und sich schminken, um den Anschein physischer Frische und Jugendlichkeit zu erhalten." [62])

Das Pensumsystem, nur lohnend bei typisierter Massenproduktion, hat demgemäß beschränkte Anwendung. Am weitesten verbreitet und eigentlich beheimatet ist es in den Vereinigten Staaten Amerikas, das mit seiner vergleichsweise wenig differenzierten Konsumtion und Uniformen Produktion den geeignetsten Boden dafür abgibt. Aber auch in Deutschland ist es schon lange kein fremder Gast mehr. Und heute werden unter dem Druck der verschärften Auslandskonkurrenz, der ungeheuren Reparationslasten und der permanenten Wirtschaftskrisen, die eine gebieterische Verbilligung der Produktion verlangen und zwangsmäßig zu immer größerer Betriebskonzentration, privat- und volkswirtschaftlicher Rationalisierung führen, die Vorbedingungen zu immer leichterer Einführung des Pensumsystems geschaffen. Schon wissen Gewerkschaftsführer

---

[62]) a. a. O. S. 415. f. Wie hoch übrigens in der Praxis die Gefahr der Ueberarbeitung bei taylorisierten Arbeitern einzuschätzen ist, darüber gibt eine parlamentarische Untersuchungskommission in Amerika unter Leitung Professors Hoxie von der Chicagoer Universität, die 35 amerikanische Betriebe besuchte, die nach dem Taylor-System arbeiten, in ihrem offiziellen Bericht (R. F. Hoxie, Scientific Management and Labor, New York and London, 1920) interessanten Aufschluß. Es heißt da: „Taylor erhebt darauf Anspruch, daß sein System den Arbeiter vor einer physischen und geistigen Uebermüdung und Erschöpfung garantiert. In Wirklichkeit jedoch haben wir leider gar keinen Grund, eine solche Behauptung in Bezug auf die gegenwärtige Praxis aufzustellen, und wir hegen auch gar keine allzugroßen Hoffnungen auf die künftige Entwicklung. . . Was die Untersuchung der Ermüdungserscheinungen betrifft, so fallen die Taylorschen Ansprüche von selbst gänzlich zusammen. Irgend eine wirkliche Untersuchung in den Betrieben hat gar nicht stattgefunden, und die „time study men", die die Zeitstudien führen, sind auf diesem Gebiete gänzlich gleichgültig und vollkommen unwissend. Bei der Festsetzung des Pensums wird die Ermüdung gar nicht in Betracht gezogen, es wird lediglich in klassisch- einfacher Form „demonstriert", daß das Pensum ausgeführt werden kann. . . Taylors Anerbieten, ihm in seinen Betrieben irgendeinen ermüdeten Arbeiter nachzuweisen, ist in leichtsinniger Weise gemacht worden." Zitiert nach J. Ermanski a. a. O. S. 276. f.

und Fachzeitungen immer häufiger zu berichten von taylorisierten Betrieben und der Einführung des laufenden Bandes, dem „tyrannischen Gebieter der an ihm tätigen Menschen."

Nicht immer wird die Taylorei beim rechten Namen genannt, sie hat viele Abstufungen und tritt oft harmlos verkleidet in der Form des Stücklohnes auf. Unsere Arbeiterin z. B., die täglich mit großer Anstrengung 30000 Kupferringchen absägen muß, ist eigentlich eine Pensumarbeiterin. Leistet sie einmal weniger, wird sie sofort zur Rede gestellt und entlassen, wenn sie auf die Dauer dieses Quantum zu leisten nicht mehr imstande ist. Eine Neueingestellte die nach 14 Tagen Anlernzeit nicht das gleiche Pensum hervorbringt, ist bei der nächsten Gelegenheit als minderwertige Arbeiterin ihrer Entlassung ebenfalls sicher.

Der springende Punkt des Pensumsystems ist immer, daß der Unternehmer durch exakte Berechnungen die Bestleistung ganz genau kennt und diese vom Arbeiter gewöhnlich auch verlangt. Er kann das umsomehr, ohne ihn durch höheren Lohn gefügig zu machen, in Zeiten, wo wir von Krise zu Krise taumeln und ein ständig überfüllter Arbeitsmarkt die Auswahl der Tüchtigsten erleichtert.

Es mag richtig oder falsch sein, daß die deutsche Wirtschaft — in Frankreich heißt es die französische, in England die englische usw. — nur durch äußerst fleißige und sehr billige Arbeiter wieder aufgerichtet und stabilisiert werden kann; aber dies gibt zu denken. Die Arbeiter hören fortgesetzt von Unternehmern und Regierungen, wie wichtig sie für die Wirtschaft sind, daß nur ihre Mehrarbeit, billigere und möglichst kostenlose Mehrarbeit Staat und Wirtschaft retten kann. Dadurch wird selbstverständlich auch von dieser Seite, nicht bloß von Partei und Gewerkschaft, das Selbstbewußtsein der Arbeiterschaft großgezogen. Die Arbeiter begreifen auch immer mehr ihre Wichtigkeit für die Wirtschaft, aber auch ihre Einflußlosigkeit auf dieselbe, in der sie nur Objekt und nicht Subjekt sein dürfen. Und nun das immer mehr sich ausbreitende Pensumsystem, das jede Arbeitsfreude für den unter hartem Zwang Gestellten unmöglich macht, den Arbeitsprozeß vollkommen mechanisiert, den Arbeiter zur sachlichen Kraftquelle herabwürdigt. Mit ihrer Ausbreitung gleichen sich aber infolge der Konkurrenz die noch bezahlten „Ueberlöhne" zu Durchschnittslöhnen aus. Alsdann fällt auch der höhere Lohn hinweg, der den Arbeitern das Pensumsystem noch erträglich erscheinen läßt; was bleibt, ist die aus dem Arbeiter herausgequetschte

Bestleistung unter Formen, die nichts mehr mit Freiwilligkeit zu tun haben. — Das Argument gegen den Sozialismus, das proletarische wirtschafts- und sozialpolitische Ideal, daß in diesem der Mensch nur noch bloße Nummer sei, nichts mehr zu sagen und nur noch den Befehlen einer zentralen Wirtschaftsleitung zu gehorchen habe, kann auf die Arbeiter keinen Eindruck machen. Sie fühlen sich längst schon nur noch als bloße Nummern im Wirtschaftsprozeß.

Resümee: Abgesehen von der Arbeitsfähigkeit hängt die Arbeitsintensität innerhalb der möglichen Grenzen ausschließlich vom Arbeitswillen ab. Als Ergebnis innerer Veranlagung, natürlicher und kultureller Einflüsse entwickelt sich individuell und häufig auch national verschieden ein verhältnismäßig konstanter Arbeitswille, ein gewohnheitsmäßiger Intensitätsgrad, der unter bestimmten Umständen von der Lohnhöhe ganz mechanisch affiziert wird. Stimmt etwa der gewohnheitsmäßige Intensitätsgrad mit der allgemeinen von der Lohnhöhe abhängigen Arbeitsfähigkeit überein, so wird mit sinkendem Lohn und verminderter Arbeitsfähigkeit auch die Arbeitsintensität entsprechend sinken; mit steigenden Löhnen und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit wird sich dann von selbst, ohne sonstigen Anlaß, die frühere, ursprüngliche Arbeitsintensität wieder einstellen.

Neben diesen rein mechanischen Verhältnis zwischen Lohnhöhe, Arbeitsfähigkeit und Arbeitswillen treten die Arbeitsfreude und der Arbeitszwang als den Arbeitswillen, bezw. die Arbeitsintensität bestimmende Faktoren. — Die Wirkung von Lohnsteigerungen auf die Arbeitsfreude, die meist mit der Lebensfreude verwechselt wird, ist allgemein gleich Null, schon da die Lohnerhöhungen meist unfreiwillig, nur erzwungen gegeben werden, sei es infolge gewerkschaftlicher Lohnkämpfe oder einer für die Unternehmer ungünstigen Arbeitsmarktlage. Auch die Tatsache, daß tüchtigere Arbeiter erst lange Zeit ihre besondere Tüchtigkeit beweisen müssen, um eine, oft nicht einmal ihrer Mehrleistung entsprechende Lohnerhöhung zu bekommen, wirkt nicht gerade günstig auf die Arbeitsfreude. Dazu kommt die lebenslängliche Abhängigkeit des Lohnarbeiters vom Unternehmer mit den allzu häufig damit zusammenhängenden Demütigungen, die sich der Arbeiter in seiner wirtschaftlichen Ohnmacht gefallen lassen muß; dann die Lebensfreude untergrabende Problematik der Existenz und nicht zuletzt die Monotonie der körper- und

geistverkrüppelnden Teilarbeit. Diese Grundübel moderner Lohnarbeit sind nicht dazu angetan, die Arbeitsfreude, wo sie aus der einen oder anderen Ursache einmal fehlt, auch durch Lohnsteigerungen wieder herbeizuführen.

Die zur Intensivierung der Arbeit fehlende Arbeitsfreude wird ersetzt durch den Arbeitszwang. Dieser wird im Allgemeinen ausgeübt durch die Furcht vor Entlassung bei ungenügender und im Besonderen durch die Aussicht auf Lohnerhöhung bei zunehmender Arbeitsleistung. Die Lohnsysteme sind deshalb mit von ausschlaggebender Bedeutung für die Arbeitsintensität. Eine Lohnsteigerung im Zeitlohn bleibt gewöhnlich ohne Wirkung auf vermehrte Arbeitsleistung, wenn nicht gerade infolge vorhergehender Lohnherabsetzungen der verlorengegangene ursprünglich höhere Intensitätsgrad dadurch mechanisch wieder hergestellt wird. Ebenso wirkungslos auf die Leistung bleibt im Allgemeinen die Erhöhung der Akkordsätze, die zur entsprechenden Erweiterung der Akkordverdienstgrenze führt, aber nicht, wie vielfach behauptet wird, zu einer Leistungsminderung. Erst die Akkord- und Prämienlohnsysteme selbst steigern mit der Aussicht auf höheren Lohn auch die Arbeitsintensität. Doch haftet diesen Entlöhnungsmethoden die innere Unzulänglichkeit an, daß sie nach bewiesener höherer Leistungsfähigkeit die Unternehmer zu fortwährender Herabsetzung der Lohnsätze veranlassen, (wo sie nicht durch Tarifverträge mehr oder weniger daran gehindert werden), was die Arbeiter ihrerseits trotz einer augenblicklich in Aussicht stehenden Lohnerhöhung zu einer gewißen Zurückhaltung der Arbeitsleistung zwingt, um nicht allmählich durch Raubbau an ihrer Arbeitskraft Gesundheit und Lebensdauer umsonst zu opfern. Soweit nicht schon die Furcht vor Entlassung und drückende Arbeitsmarktlage die höchste Arbeitsintensität bewirkt hat, ist durch diese Lohnsysteme bei einer halbwegs klugen und gut organisierten Arbeiterschaft die volle Entfaltung der Arbeitsfähigkeit aus den angegebenen Gründen gewöhnlich nicht zu erreichen.

Das wirksamste Mittel nun, bei mehr oder weniger höherem Lohn, als er sonst üblich ist, alle vorhandenen Arbeitskräfte zu mobilisieren, ist das Pensumsystem, sei es nach Taylor oder Ford im Differenzial- oder Zeitlohn. Dieses nimmt dem Arbeiter zwangsläufig jede freie Verfügung über seine Arbeitskräfte, macht jede Zurückhaltung der Arbeitsleistung unmöglich und nötigt unbarmherzig zur höchsten Arbeitsintensität. Der höhere Lohn, den die diesem

System unterworfenen Arbeiter verdienen, macht sich nach Aussagen von Ford und Taylor gut bezahlt, er wird durch die Mehrleistung überkompensiert.

Es geht eine stete und gerade Entwicklungslinie von der Arbeitsfreude des mittelalterlichen, gemütlich schaffenden Handwerksgesellen, der sich in Zukunft als gut versorgter und geehrter Meister seiner Zunft zieht, bis zum freudelosen Arbeitszwang des schuftenden modernen Fabrikarbeiters, dem die Zukunft grau und düster erscheint, der sich fürchten muß, älter zu werden.

Literaturverzeichnis.

(Zitierte und hauptsächlich benutzte Literatur).

Der Arbeitgeber, Berlin.

Austin, Bertram und **W. Francis Lloyd**. Das Rätsel hoher Löhne, übersetzt von Carl Trapp, Leipzig 1926.

Bernays, Marie, Berufswahl u. Berufsschicksal des modernen Industriearbeiters, Arch. f. Soz.- Wiss. u. Soz.- Pol., Bd. 35 u. 36.

Bernhard, Ludwig, Handbuch der Löhnungsmethoden, Leipzig 1906.

Bernstein, Eduard, Das Prämienlohnsystem und der Arbeiter. Sozialistische Monatshefte, 1902. Derselbe, Einige Roformversuche im Lohnsystem. Archiv für Sozialw. und Sozialpolitik, 17. Bd., 1902.

Brassay, Work and Wages, London, 1871.

Brentano, Lujo, Ueber das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, 2. Aufl. Leipzig, 1893.

Buch, Leo, Intensität der Arbeit, Wert und Preis der Waren, Leipzig 1896.

Bücher, Karl, Arbeit und Rhythmus, Leipzig, 1909.

Cassau, Theodor, Die Gewerkschaftsbewegung, Halberstadt, 1925.

Ermanski, J., Wissenschaftliche Betriebsorganisation und Taylor-System, Berlin 1925, Verl. J. H. W. Dietz Nachf.

Ford, Henry Mein Leben und Werk, Leipzig 1923. Derselbe, Das große Heute, das größere Morgen, Leipzig 1926.

Frohme, Karl, Arbeit und Kultur, Hamburg 1905, Verlag: Zentralverband der Maurer Deutschlands.

Göhre, Paul, Drei Monate Fabrikarbeiter, Leipzig 1891.

v. Gottl-Ottlilienfeld, Fr., Fordismus, Jena 1925.

Hasbach, Zur Charakteristik der englischen Industrie, Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, 27. Jahrgang, 1903.

Herbig, Das Verhältnis des Lohnes zur Leistung, Jahrbuch f. G., V. u. Volksw., 32. Jahrg., 1908.

Herkner, H., Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis, Jahrbuch der Gehe-Stiftung zu Dresden, Bd. XII. 1906. Derselbe, Die Arbeiterfrage, 8. Aufl., Berlin. 1923.

Hertz, Paul und **Richard Seidel**, Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923, Verl. A. D. G. B.

Honermeier, E., Die Ford Motor Company, Leipzig 1925.

Kochmann, W., Das Taylorsystem und seine Volkswirtschaftliche Bedeutung, Archiv f. Sozialw. u. Sozialp., 38. Bd.

Leverstein, Adolf; Die Arbeiterfrage, München 1912. — Aus der Tiefe, Berlin 1916.

Lewin, Paul, W., Lohnsystem und Arbeitsleistung, Frankfurter Wirtschaftskurve 1924, Heft II.

Marx, Karl, Das Kapital, Bd. I. Hamburg 1909, 6. Aufl.

Mennicken, Peter, Anti-Ford oder von der Würde der Menschheit, Aachen, 1924. Verl. „Die Kuppel".

Metallarbeiter-Zeitung, Stuttgart.

Philippovich, Grundriß der politischen Oekonomie, Bd. I und Bd. II, 2. T. Tübingen 1922 und 1921.

Pigou, A. C., The Economics of Welfare, Second Edition, London 1924.

Roscher, W., System der Volkswirtschaft, Bd. I, Stuttgart 1882.

Schoenhof, The Economy of high Wages, New-York, London 1892.

Schulze-Gävernitz, Der Großbetrieb, Leipzig 1892.

Seubert, Rudolf, Aus der Praxis des Taylorsystems, Berlin 1918.

Smith, Adam, Ueber den Volkswohlstand, Bd. I, Jena 1920.

Sombart, W., Die gewerbliche Arbeiterfrage, Göschenbändchen, 1912, 2. Aufl.

Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt, Herausgeber Prof. Dr. L. Heyde; Verlag Gustav Fischer, Jena.

Taylor Fr., W., Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, deutsch von Rudolf Roesler, 1922.

Vershofen, W., Fordismus, im Hamburger „Wirtschaftsdienst" 1924.

Walcher, Jakob., Ford oder Marx, Berlin 1924, Neuer Deutscher Verlag.

Webb, Sidney und **Beatrice**, Theorie und Praxis der Englischen Gewerkvereine, 1. Aufl. Stuttgart 1898.

Weber, Alfred, Das Berufsschicksal der Industriearbeiter, Archiv. f. Sozialw. u. Sozial.-Pol., 1912, Bd. 34, H. 2.

Weddigen, W., Lohn und Leistung, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 118. Bd., 1922.

Winter, G., Der falsche Messias Henry Ford, Leipzig 1924.

v. Zwiedineck-Südenhorst, Otto, Arbeitsbedarf und Lohnpolitik der modernen kapitalistischen Industrien, Grundriß der Sozialökonomik, VI. Abt, 1923, Derselbe, Lohnpolitik und Lohntheorie, Handwörterbuch d. Staatsw. 4. Aufl.
Lohnpolitik und Lohntheorie mit Berücksichtigung des Minimallohnes. Leipzig 1900.